



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado

**Desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería
y su relación con el nivel de satisfacción de los
maestrandos de Enfermería en la UNMSM, Lima -
2017**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con
mención en Docencia en Enfermería

AUTOR

Lucio Similiano REYES PARIONA

ASESOR

Dra. María Virginia INFANTE CONTRERAS

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Reyes, L. Desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería y su relación con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM, Lima - 2017 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.

HOJA DE METADATOS COMPLEMENTARIOS

1). CODIGO ORCID DEL AUTOR:

0000-0001-7978-4554

2). CODIGO ORCID DEL ASESOR:

0000-0002-0472-9064

3). D.N.I DEL AUTOR:

41850494

4). GRUPO DE INVESTIGACION:

.....

**5).INSTITUCION QUE FINANCIA PARCIAL O TOTALMENTE LA
INVESTIGACION:**

Subvencion propia.

**6).UBICACIÓN GEOGRAFICA DONDE SE DESARROL LA INVESTIGACION
DEBE INCLUIR LOCALIDADES Y COORDENADAS GEOGRAFICAS:**

UPG-ME-Facultad de Medicina U.N.M.S.M. Av. Grau 755 Lima 15001.

7). AÑO O RANGO DE AÑOS QUE LA INVESTIGACION ABARCO:

La investigacion fue realizada el año 2017.



Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América



Facultad de Medicina

Unidad de Posgrado
Sección Maestría

ACTA DE GRADO DE MAGISTER

En la ciudad de Lima, a los 05 días del mes de setiembre del año dos mil diecinueve siendo las 04:00 pm, bajo la presidencia del Dra. Juana Virginia Esperanza Echeandia Arellano con la asistencia de los Profesoras: Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno (Miembro), Dra. María Luz Mamani Macedo (Miembro), Mg. Jhon Alex Zeladita Huaman (Miembro) y la Dra. María Virginia Infante Contreras (Asesora); el postulante al Grado de Magíster en Enfermería con mención en Docencia en Enfermería, Bachiller en Enfermería, procedió a hacer la exposición y defensa pública de su tesis Titulada: **"DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA EN LA UNMSM, LIMA-2017"** con el fin de optar el Grado Académico de Magíster en Enfermería con mención en Docencia en Enfermería. Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, habiendo obtenido la siguiente calificación **B MUY BUENO 18**. A continuación el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Medicina se le otorgue el Grado Académico de **MAGÍSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN DOCENCIA EN ENFERMERÍA** al postulante **LUCIO SIMILIANO REYES PARIONA**.

Se extiende la presente Acta en tres originales y siendo las 05:10 pm, se da por concluido el acto académico de sustentación.

Mg. Tula Margarita Espinoza Moreno
Profesora Principal
Miembro

Dra. María Luz Mamani Macedo
Profesora Principal
Miembro

Mg. Jhon Alex Zeladita Huaman
Profesor Auxiliar
Miembro

Dra. María Virginia Infante Contreras
Profesora Principal
Asesora

Dra. Juana Virginia Esperanza Echeandia Arellano
Profesora Principal
Presidente

DEDICATORIA

A Dios por ser mi luz, mi fortaleza
y mi guía en la vida y en todo el
proceso de la tesis.

A Gladys Pariona mi hermosa madre
coraje por existir, por su comprensión y
que a pesar de la distancia siempre sabe
hacerme sentir amado.

A todos los docentes de la Maestría
en Enfermería por su dedicación,
paciencia y profesionalismo en el
proceso de enseñanza- aprendizaje
durante la maestría.

A los colegas enfermeras(os), amigos
por su amistad, su apoyo moral e
incondicional que hicieron posible este
trabajo.

ÍNDICE GENERAL

| Contenido | Pág. |
|---|-------------|
| DEDICATORIA | iii |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | vi |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | viii |
| RESUMEN..... | ix |
| ABSTRACT | x |
| PRESENTACIÓN | xi |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 13 |
| 1.1.Situación problemática..... | 13 |
| 1.2. Formulación del Problema | 16 |
| 1.2.1. Problema general..... | 16 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 16 |
| 1.3. Justificación de la investigación | 16 |
| 1.3.1. Justificación teórica..... | 17 |
| 1.3.2. Justificación práctica..... | 17 |
| 1.4. Objetivos de la investigación..... | 18 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 18 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 18 |
| 1.5. Hipótesis de investigación..... | 18 |
| 1.5.1. Hipótesis general..... | 19 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas..... | 19 |
| 1.6. Identificación de variables..... | 20 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO | 21 |
| 2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación | 21 |
| 2.2. Antecedentes de investigación | 22 |
| 2.3. Base Teórica..... | 33 |
| 2.3.1. Aspectos teóricos conceptuales sobre el desempeño docente..... | 33 |
| 2.3.2. Calidad educativa y profesional docente..... | 34 |
| 2.3.3. Perfil de competencias del docente universitario..... | 35 |
| 2.3.4. Desempeño docente y sus implicancias a la formación desde la perspectiva de la calidad..... | 41 |

| | |
|--|----|
| 2.3.5. El desempeño docente en la enseñanza universitaria..... | 43 |
| 2.3.6. Evaluación del desempeño docente..... | 50 |
| 2.3.7. Objetivos de la evaluación del desempeño docente..... | 53 |
| 2.3.8. Principios de evaluación del desempeño docente..... | 54 |
| 2.3.9. Rol del docente universitario en postgrado..... | 56 |
| 2.4. Aspectos teóricos conceptuales de la satisfacción..... | 48 |
| GLOSARIO DE TERMINOS | 53 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 54 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 54 |
| 3.2. Unidad de análisis | 54 |
| 3.3. Población y/o Muestra de estudio | 54 |
| 3.4. Selección de la Población | 55 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos | 55 |
| 3.6. Proceso de recolección, procesamiento y presentación de datos | 56 |
| 3.7. Análisis e interpretación de la información | 57 |
| 3.8. Consideraciones éticas | 58 |
| CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 59 |
| 4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados | 59 |
| 4.2. Prueba de hipótesis | 62 |
| 4.3. Presentación de resultados..... | 80 |
| 4.3. DISCUSIÓN..... | 72 |
| CONCLUSIONES | 76 |
| RECOMENDACIONES..... | 78 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 79 |
| ANEXOS | 84 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| Contenido | Pág. |
|--|------|
| Figura 1. Modelo de perfil docente. El ser profesional descansa sobre la constitución como persona integral. | 28 |

ÍNDICE DE CUADROS

| Contenido | Pág. |
|---|-------------|
| Cuadro 1. Variable, dimensiones e indicadores de desempeño docente.. | 40 |
| Cuadro 2. Variable, dimensiones e indicadores de satisfacción | 51 |
| Cuadro 3. Desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería | 60 |
| Cuadro 4. Nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería..... | 61 |
| Cuadro 5. Correlación entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos ... | 63 |
| Cuadro 6. Prueba del desempeño docente de Maestría en Enfermería ... | 64 |
| Cuadro 7. Prueba del nivel de satisfacción de maestrandos..... | 65 |
| Cuadro 8. Correlación entre capacidades pedagógicas de los docentes y el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería | 67 |
| Cuadro 9. Correlación entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor y el nivel de satisfacción de los maestrandos..... | 68 |
| Cuadro 10. Correlación entre el desempeño de los docentes en la dimension responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos | 70 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| Contenido | Pág. |
|---|-------------|
| Gráfico1. Desempeño de los docentes de maestría en enfermería..... | 60 |
| Gráfico 2. Nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería..... | 61 |
| Gráfico 3. Relación entre el desempeño de los docentes de Maestría en enfermería y el nivel de satisfacción de los maestrandos..... | 63 |
| Gráfico 4. Dispersión de las variables desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas y su relacion con el nivel de satisfacción de los maestrandos | 67 |
| Gráfico 5. Dispersión de correlación entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente y el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería | 69 |
| Gráfico 6. Dispersión de correlación entre el desempeño de los docentes en la dimension responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería..... | 71 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como **objetivo:** determinar la relación entre el desempeño de los docentes de maestría en enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M, Lima-2017. **Material y métodos:** Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, de corte transversal. La población estuvo constituida por 30 maestrandos de enfermería de la U.N.M.S.M, los datos fueron recolectados haciendo uso de 2 escalas tipo Likert modificadas, los cuales fueron sometidos a pruebas de validez y confiabilidad respectiva **Resultados:** Los participantes se caracterizaron por tener entre 31 y 35 años (40%), de sexo femenino (83,3%) y ser solteros (70%). Respecto a desempeño docente predominó el nivel regular (60%) y nivel medio de satisfacción (53,3%). Se encontró correlación positiva media de 0,62 entre las variables ($p < 0,05$). Al correlacionar cada dimensión con el nivel de satisfacción: capacidades pedagógicas se encontró correlación moderada de 0,57 y un valor $p=0,001 < 0,05$; disposición para labor docente, correlación moderada de 0,524 y un valor $p=0,003 < 0,05$; responsabilidad laboral, correlación moderada de 0,495 y un valor $p=0,005 < 0,05$. **Conclusiones:** Parece ser que el desempeño de los docentes de maestría en enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos, por lo que es sugerente tomar en cuenta los resultados con el fin de elevar la calidad educativa en este nivel de estudio.

PALABRAS CLAVES:

Desempeño del rol; docentes de enfermería; satisfacción personal; estudiante de Enfermería

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the performance of master's degree teachers in nursing and the level of satisfaction of nursing students in the U.N.M.S.M, Lima-2017. Material and methods: Study of quantitative, descriptive-correlational, cross-sectional type. The population was constituted by 30 students of masters in nursing of the U.N.M.S.M, the data were collected making use of 2 scales Likert type modified, which were submitted to tests of validity and respective reliability Results: The participants were characterized to have between 31 and 35 years (40%), female (83.3%) and single (70%). Regarding teaching performance, the regular level (60%) and the average level of satisfaction (53.3%) prevailed. A mean positive correlation of 0.62 was found between the variables ($p < 0.05$). When correlating each dimension with the level of satisfaction: pedagogical abilities, a moderate correlation of 0.57 was found and a value of $p = 0.001 < 0.05$; provision for teaching work, moderate correlation of 0.524 and a value $p = 0.003 < 0.05$; Labor responsibility, moderate correlation of 0.495 and a value $p = 0.005 < 0.05$. Conclusions: It seems that the performance of master's degree teachers in nursing is significantly related to the satisfaction level of nursing students, so it is suggestive to take into account the results in order to raise the quality of education in this area. level of study.

KEY WORDS:

Role playing; faculty, nursing; personal satisfaction; students, nursing

PRESENTACIÓN

El profesional de enfermería en pleno siglo XXI, asume grandes retos en su función docente como el de formar enfermeros competentes, reflexivos, con gran capacidad resolutive a los problemas actuales de educación y salud, el cual es modelado con un desempeño idóneo, y que se va a evidenciar en estudiantes satisfechos con la calidad educativa recibida durante su estudio; ya que la enseñanza a nivel universitario es percibida como el medio necesario para el desarrollo humano sostenible de la sociedad.

Es así, que el presente estudio de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M. El propósito fue obtener y aportar, información válida, confiable, actualizada y científica sobre el tema en estudio, a fin de que las autoridades de la institución puedan utilizar positivamente dichos resultados en favor de fortalecer la calidad del servicio educativo para los maestrandos, siendo su nivel de satisfacción el indicador más significativo para valorar el desempeño docente.

En tanto, la investigación tiene la siguiente estructura: Capítulo I: Planteamiento del problema: donde se expone la formulación del problema, objetivos, hipótesis, justificación teórica, práctica y propósito del estudio; Capítulo II: Marco teórico en el que se presentan los antecedentes internacionales y nacionales de la investigación, base teórica, glosario de términos; capítulo III: La metodología donde se incluye tipo y diseño de la investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de la muestra, selección de la muestra, técnicas de recolección de datos, análisis e interpretación de la información; Capítulo IV. Resultados y discusión: donde se presenta el análisis, interpretación y discusión de resultados, pruebas de hipótesis, presentación de resultados y Limitaciones.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Situación problemática

La educación superior a nivel universitario, sea de índole pública o privada, juega un papel de vital importancia en la sociedad ya que forma seres humanos que contribuyen en el desarrollo de la sociedad, por ello el desempeño del docente en este nivel es un factor fundamental de la calidad educativa, ya que tienen la gran responsabilidad de guiar, fomentar y formar ciudadanos competentes, capaces de responder eficientemente a la problemática actual y de futuro del mundo globalizado.

Por su parte, el estudiante de enfermería se ha convertido en la piedra angular del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que es el actor principal de generar mayores posibilidades de desarrollo en un país y de la calidad de vida de la persona, familia y comunidad; Por lo tanto, su satisfacción se convierte en un indicador relacionado con el cumplimiento de metas, aprendizajes, expectativas y calidad del servicio educativo recibido (Tejedor, F. 2012).

En relación a ello, varios organismos internacionales como la ONU, UNESCO, Unión Europea y la OEA, agregan que la educación universitaria es un factor fundamental para el desarrollo humano sostenible y racional, por lo que plantean que deben responder a las necesidades de la sociedad, innovando en sus funciones y organización. Esto quiere decir que la enseñanza a este nivel debe garantizar la calidad educativa en los estudiantes, para así ellos puedan responder oportunamente a cualquier situación problemática (MESM, 2011:20).

Por su parte, el Ministerio de Educación ha establecido la política de Aseguramiento de la Calidad Educativa, señalando que la universidad es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural (Minedu).

En este marco, la nueva Ley Universitaria 30220, promueve la calidad educativa de las instituciones universitarias como entes fundamentales del desarrollo nacional, de la investigación y de la cultura; estableciendo fines, funciones y principios orientados a la libertad de cátedra; el espíritu crítico; la pertinencia; el compromiso con el crecimiento del país y el mejoramiento constante de la calidad académica, entre otros (LU, 30220).

En la U.N.M.S.M el Reglamento general de estudios de postgrado vigente señala, que los estudios en este nivel tienen como objetivo la formación de investigadores, docentes universitarios y especialistas, así como también la actualización y ampliación de conocimientos así, la Maestría en Enfermería tiene como misión el de formar enfermeros altamente competitivos en Gerencia y Docencia en Enfermería, que se constituyan en agentes de cambio, con calidad científica, ética y humanística en los campos de su quehacer (Plan de maestría).

Es por ello, que la formación de los futuros maestros en enfermería según los principios y filosofía establecidos, está orientada a proporcionarle al estudiante las herramientas científicas, tecnológicas y humanas necesarias para analizar y dar solución oportuna a la problemática real de educación y salud, en los diferentes escenarios de su competencia, en el campo de la docencia y gestión de los servicios de enfermería, todo ello enmarcado en la calidad, teniendo como pilares fundamentales la excelencia académica y la investigación. En la práctica cotidiana la formación de los maestros en enfermería demanda el dictado de varias asignaturas en un solo día en forma intensiva, lo que genera esfuerzo permanente del enfermero que labora en uno o más centros asistenciales, además de asumir otros roles personales o familiares.

En este sentido, muchas veces es frecuente escuchar entre los maestrandos de enfermería expresiones sobre el servicio educativo recibido, tales como: “me imaginaba otra cosa sobre el estudio de Maestría en enfermería”, “estoy insatisfecho con la enseñanza de los docentes, muchos no cumplen con lo establecido en el silabo”, “algunos docentes no tienen nivel alto de exigencia de las tareas encomendadas”, “siento que algunos docentes no se preparan para las clases”, “la pensión es alta y no cumple mis expectativas de aprendizaje”, “siento que no me enseñan lo que deberían enseñarme en la Maestría”, “algunos docentes son impuntuales para iniciar la clase de laboratorio”. Es importante destacar que el profesional de enfermería que asume la responsabilidad del dictado de una asignatura sepa valorar, diagnosticar y planificar estrategias para lograr la calidad educativa a fin de prevenir o evitar la desmotivación, deserción estudiantil, las ideas de no continuar la maestría o fuga a otras universidades, entre otros.

Frente a esta problemática surgieron las siguientes interrogantes:

¿El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es considerado como bueno por los maestrandos de enfermería? ¿Las expectativas de aprendizaje en los maestrandos de enfermería son cumplidas por el desempeño bueno de los docentes de Maestría en enfermería? ¿Los maestrandos de enfermería muestran un nivel de satisfacción alto respecto al desempeño de los docentes de maestría en enfermería? ¿Los maestrandos de enfermería se sienten insatisfechos con el desempeño de los docentes de Maestría en enfermería?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería y el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M Lima-2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cual es el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería en la U.N.M.S.M Lima-2017?
- ¿Cual es el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M Lima-2017?

1.3. Justificación de la investigación

Las nuevas tendencias en educación superior y el rápido avance científico y tecnológico que se está dando a nivel internacional exigen a las instituciones universitarias contar con las condiciones básicas de estándares de calidad, de recursos humanos, materiales y económicos que garanticen la calidad educativa.

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina institución acreditada, de prestigio nacional e internacional asume este reto de la calidad educativa en sus diferentes niveles, una de ellas la Maestría en Enfermería con mención en docencia, donde la formación de los maestrandos se da con el más alto nivel competitivo, con gran capacidad para enfrentar los desafíos de educación y salud, con conocimiento científico y tecnológico que contribuya el desarrollo nacional y que le permita satisfacer las necesidades de aprendizaje de los estudiantes de ese nivel.

El presente trabajo de investigación es importante porque aporta información válida, inédita y confiable sobre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería y el nivel de satisfacción de los maestrandos de que realizan sus estudios, ya que no existe investigaciones previas sobre estas variables en el campo específico de enfermería, es así que los resultados obtenidos serán de utilidad a las autoridades de la institución.

El problema fue factible de ser investigado ya que las variables son medibles.

1.3.1. Justificación teórica

Si bien es cierto, en el ámbito educativo existen diversas teorías sobre el desempeño docente, sin embargo, existe escasa información en cuanto a la disciplina de enfermería, por lo que está claro que hay un vacío de conocimiento en esta disciplina. Con el presente estudio de investigación aportamos al conocimiento en el campo de enfermería a nivel de posgrado de la U.N.M.S.M. Los resultados servirán como referente para transformar las debilidades en fortalezas.

1.3.2. Justificación práctica

Los resultados de la presente investigación son evidencias científicas puestas a consideración de las autoridades de Enfermería de la UPG-FM U.N.M.S.M, a fin de que tomen decisiones y establezcan estrategias que permitan fortalecer los aspectos positivos y/o subsanar debilidades en pro de la calidad educativa en ese nivel de estudio. Asimismo, puedan contar con un material de referencia para futuros estudios en otras líneas de Maestrías, en marco del aseguramiento de la calidad educativa.

1.4. Objetivos de la investigación

A continuación, se presentan los objetivos generales y específicos que sirvieron de guía a la presente investigación.

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M, Lima-2017.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería de la U.N.M.S.M.
- Identificar el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería de la U.N.M.S.M.
- Establecer la relación del desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- Establecer la relación del desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los Maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- Identificar la relación del desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

1.5. Hipótesis de investigación

Las hipótesis son explicaciones tentativas de la relación entre dos o más variables cuya función principal es guiar el estudio, proporcionar explicaciones y apoyar la prueba de teoría (Hernández, 2014:104). En el presente trabajo se han establecido las siguientes hipótesis:

1.5.1. Hipótesis general

- **Hi:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

1.5.2. Hipótesis específicas

- **H1:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no es bueno en la U.N.M.S.M.
- **H2:** Los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M tienen un nivel medio de satisfacción.
- **Ho:** Los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M no tienen un nivel alto de satisfacción.
- **H3:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **H4:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **H5:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

1.6. Identificación de variables

Variable independiente ("X")

- Desempeño de los docentes de Maestría de Enfermería en la U.N.M.S.M.

Variable dependiente ("Y")

- Nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema. Éstos surgieron a lo largo de la historia de la ciencia con diversas corrientes de pensamiento como el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo y diversos marcos interpretativos como el realismo y el constructivismo que han abierto diferentes caminos en la búsqueda del conocimiento (Hernández, 2014).

En la época contemporánea el paradigma positivista se ha establecido como un sello importante en las estrategias metodológicas de investigación en enfermería y está relacionado con el paradigma de categorización que caracterizó las primeras etapas de evolución en la disciplina.

Los positivistas establecen como fundamental el principio de verificación: una proposición o enunciado tiene sentido sólo si resulta verificable por medio de la experiencia y la observación. La investigación científica es un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implica la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de estudio, la explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo, la aproximación predictiva del desenvolvimiento de los fenómenos estudiados, la valoración de las implicaciones ontológicas de los mismos, así como la justificación o no de su análisis (Guaderrama s/a).

En este sentido, para emprender la labor investigativa se presupone partir de determinadas premisas filosóficas y epistemológicas que faciliten la justa comprensión de la tarea que se ejecuta con todos sus riesgos, potencialidades, obstáculos, méritos y logros.

Es así que la filosofía contribuye al conocimiento relacionado con lo que se es y lo que pasa en el mundo, y con lo que el hombre busca y debe hacer; donde la esencia de la indagación científica es su naturaleza investigativa y la esencia de la indagación filosófica es su dependencia en la experiencia común (Seguel, 2012).

El elemento común entre la indagación científica y filosófica es su dependencia en la experiencia para el desarrollo de conceptos, formulación de cuestionamientos y la prueba de proposiciones y teorías. La indagación filosófica de enfermería permite criticar y sistematizar el conocimiento de enfermería, que ha surgido de la investigación empírica, de la práctica clínica, del aprendizaje racional, de la intuición; saber que la filosofía es especialmente significativa para enfermería, ya que ambas tienen que ver con los aspectos humanísticos de la vida.

A través del conocimiento los enfermeros(as) pueden ejercer el cuidado humano con calidad total, comprendiendo mejor a la persona, familia y comunidad y a sus relaciones con el entorno para lograr el estado de salud deseado, por ello, el marco epistemológico de la presente investigación se basa en una filosofía de cuidado humanizado de enfermería que le permite desarrollar sus capacidades y potencialidades en bien de la sociedad.

2.2. Antecedentes de investigación

Al hacer revisión de investigaciones anteriores en diferente base de datos relacionados con las variables en estudio se obtuvo los siguientes:

a). A nivel internacional

A continuación, se presentan los estudios realizados a nivel internacional relacionados a las variables en estudio, más no se encontró específicamente en el área de enfermería, los cuales se citan:

En México en el año 2018 Surdez, E.; Sandoval, M. y Lamoyi, C. realizaron un trabajo de investigación titulado “Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria”. El método fue descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo; la población 7676 estudiantes. Para la recolección de datos utilizaron un cuestionario tipo Likert, con un alfa de Crombach de 0.84. Llegando a las siguientes conclusiones: *“se identificaron satisfacción estudiantil con el trato recibido de los docentes”,* asimismo se cree, *que se aumentaría la satisfacción con un trato respetuoso, mejoras en la infraestructura y aprendizajes positivos.*

En Cuba, Puig, M.; Martínez, M. y Valdés, N. en el 2016 realizaron una investigación titulada “Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor” Metodología: Se realizó una revisión bibliográfica sistémica que incluyó artículos originales y de revisión publicados de 2005-2014. Llegando a la siguiente conclusión: *“El buen desempeño del docente enfermero favorece el proceso de enseñanza aprendizaje”.*

González, J. y Subaldo, L. en el año 2015 en Perú realizaron un estudio titulado “Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores” Metodología: la población fue 2545 docentes nivel primario y secundario de tres distritos de Lima, para lo cual utilizó el cuestionario pluridimensional de Merz. Y concluyen de la siguiente manera: *“El buen desenvolvimiento de los profesores en el aula, genera aprendizajes significativos y satisfacción en los estudiantes; Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal”.*

Paredes, M. y Pozo, J. realizaron en Ecuador una investigación titulada “Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el ejercicio de la docencia en la ciudad de Ibarra período, enero – julio 2012”. La población fueron 497 estudiantes, la muestra 397 matriculados en ese año. Investigación de tipo explicativa, descriptiva. Los instrumentos de recolección de datos fueron la encuesta y un cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión: *“Los estudiantes muestran dificultad e insatisfacción con las relaciones interpersonales frente al quehacer docente”.*

En la Universidad de Cádiz en el 2009-2010, Lepiani, I.; Dueñas, M.; Medialdea, M.; Bocchino, A. Realizaron una investigación titulada: “Satisfacción de los estudiantes de enfermería con el proceso formativo adaptado al espacio europeo de educación superior” Metodología; diseño de estudio multimetódico, siguiendo una estrategia convergente mediante método cualitativo y cuantitativo. La muestra fue 80 estudiantes de enfermería, elegida por conveniencia, la recolección de datos: se llevó a cabo en 3 fases: Fase I: estudio descriptivo transversal de un cuestionario para medir la satisfacción de los estudiantes. Fase II: estudio de enfoque cualitativo a través de grupos focales. Fase III: análisis conjunto basado en la triangulación metodológica. Llegando a la siguiente conclusión: *“los estudiantes de enfermería se encuentran satisfechos con el proceso enseñanza aprendizaje y demás aspectos del proceso formativo adaptado al espacio europeo, el cual es positivo para la calidad educativa”*.

Alterio, G. y Pérez, H. en Venezuela en el 2009 realizaron una investigación titulada “evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil”. Metodología: fue un estudio descriptivo transversal, la muestra estuvo conformada por 52 docentes y 210 alumnos, llegando a la siguiente conclusión: *“Los docentes descuidan la parte de mediación y motivación estudiantil, ya que se siguen un patrón de transmisión de conocimientos”*.

b). A nivel nacional.

En el ámbito nacional existe diversos estudios de pre y post grado relacionados a la variable en estudio, sin embargo, mas no hay estudios realizados directamente con maestrados de enfermería, veamos lo siguiente:

Blancas, E. en el 2015 en el centro del Perú realizó una investigación con el título de: “Proceso de enseñanza-aprendizaje y nivel de satisfacción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Primaria”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 169 estudiantes, utilizaron dos instrumentos validados; llegando a las siguientes conclusiones: *“se cree que existe relación moderada entre la satisfacción de los estudiantes con el proceso de enseñanza - aprendizaje; actuación docente y con las estrategias que utiliza el docente en la enseñanza”*.

En Ica Urure, I.; Campos, R. y otros en el 2013-2014 realizaron una investigación titulada, “Satisfacción de los estudiantes con la calidad de enseñanza de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga”. Metodología, fue un estudio descriptivo, transversal. La muestra fue de 143 estudiantes del I al X Ciclo de estudio. Concluyendo de la siguiente manera: *“En su mayoría los encuestados se encuentran satisfechos con la enseñanza. Un grupo pequeño se encuentran insatisfechos respecto al desempeño de sus profesores”*.

Del Álamo, J. realizó en Lima una investigación titulada “Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la Maestría en ciencias militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército- 2014” para optar el grado de Magister en Educación. Fue un estudio descriptivo-correlacional, 149 estudiantes fueron su población, muestra 98. Entre las principales conclusiones se mencionan: *“Existe relación positiva de logros de aprendizaje estudiantil con el desempeño docente”*.

Tolentino, L. realizó en Lima una investigación titulado “Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II” para optar el grado académico de Magister en Educación, la metodología fue: cuantitativa, descriptivo y correlacional; la muestra fue de 60 estudiantes. Llegando a la siguiente conclusión: *“Hay relación significativa entre ambas variables de estudio, ello implica que el desempeño del educador es aceptable”*.

Rivas, L. en su tesis para optar el grado de Magister en Educación: con mención en Docencia en el nivel Superior, titulada “Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educativos de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010”. Método: fue un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, la muestra estuvo constituida por 212 estudiantes; para la recolección de datos utilizó una encuesta a estudiantes y análisis documental de actas de cursos profesionales. Entre sus conclusiones se encuentran: *“Existe correlación débil entre las variables evaluadas. Los docentes tienen desempeño regular, el cual le resta a la calidad educativa”*.

Salluca, L. en el 2010 realizó una investigación titulada “Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao” para optar el grado académico de maestro en educación: con mención evaluación y acreditación de la calidad de la educación. La metodología, fue descriptivo correlacional, la muestra estuvo compuesta por 87 maestros y 598 alumnos. Los instrumentos fueron cuestionarios; sus conclusiones fueron: *“Se encontró correlación significativa de las capacidades pedagógicas, organización e interpersonales con el nivel de satisfacción”*.

Los trabajos anteriormente mencionados resaltaron el fundamento y la importancia de elaborar este estudio, así como la orientación metodológica.

2.3. Base Teórica

La base teórica que a continuación se detalla responde a las variables en estudio.

2.3.1. Aspectos Teóricos Conceptuales sobre el Desempeño Docente.

El sistema educativo peruano en estos últimos años ha sumado esfuerzos en el mejoramiento de la calidad educativa, identificando al desempeño del docente como muy influyente y determinante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, dándose básicamente con la interrelación de ambos actores del proceso educativo a fin de satisfacer las necesidades de aprendizaje en los estudiantes.

En este sentido, para la presente investigación se seguirá la teoría de Montenegro, I. (2003), quien señala que la educación en el ser humano es un proceso complejo que requiere ser tratado de manera racional, holística, creativa, reflexiva e integral que favorezca al desarrollo de habilidades, competencias y valores humanos, que fomente la convivencia y una cultura de paz, que conlleve al desarrollo sostenible de la sociedad, de tal modo que la calidad del proceso educativo se evidencie en la calidad humana de la persona.

2.3.2. Calidad educativa y profesión docente.

La calidad educativa y la cualificación de la profesión docente son dos variables con alto grado de correlación, las cuales se conciben como una propiedad emergente del sistema educativo que se mide por el grado de acercamiento a los fines previstos. La profesión docente es llevada a cabo mediante la acción sistemática, basada en fundamentos científicos y tecnológicos.

La calidad deriva del latín “qualitas” que significa cualidad, modo de ser. Originalmente se le definió como el conjunto de propiedades inherentes a una cosa, que le hacen diferente o superior a otro de su mismo nivel. La calidad es una característica intrínseca de todo aquello que se hace bien; es una propiedad emergente del sistema subyacente y se asume como el grado o nivel de satisfacción de los requerimientos, necesidades y expectativas de los usuarios con los servicios que se les ofrece. En el campo educativo la calidad se refiere al grado de acercamiento a los fines previstos; la calidad es

una propiedad del sistema educativo que emerge de la relación entre el conjunto de factores y componentes. En su contexto más amplio la calidad educativa es un indicador del desarrollo cultural de un país.

Asimismo, la calidad educativa es una resultante social y se halla determinada por factores y condiciones propicias. De forma general, se pueden definir dos grandes factores: Los asociados a los estudiantes, donde se encuentra sus condiciones fisiológicas, nivel de satisfacción de sus necesidades básicas y los niveles de motivación. Entre los factores asociados al ambiente, la familia, la institución educativa y el contexto social.

Dentro de la institución, el docente es el principal gestor del proyecto educativo, es quien vislumbra el horizonte, quien diseña el currículo y en interacción permanente con el estudiante, le orienta y dirige su proceso de formación. Es por ello que el desempeño docente se considera el factor preponderante de la calidad educativa, Montenegro, I (2003).

El concepto que la sociedad ha tenido sobre el docente ha ido cambiando a través del tiempo, ha pasado de ser visto como un modelo, que se sacrificaba por los estudiantes para su realización, a ser visto hoy en día como el profesional con amplios conocimientos científicos que guía a las nuevas generaciones, esto en razón a que la sociedad ha avanzado y nos encontramos en una sociedad moderna que avanza cada segundo.

2.3.3. Perfil de competencias del docente universitario

Montenegro, I. (2003) define al perfil docente como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y desempeño docente y está caracterizada como una persona íntegra, dotado de unas competencias básicas y específicas para el desempeño de su labor con altos niveles de calidad (fig.1). Sin embargo, en campos específicos de la educación, la competencia es un conjunto de capacidades intelectuales, procedimentales y creencias que desarrolla el docente durante su enseñanza áulica.

Figura 1. Modelo de perfil docente. El ser profesional descansa sobre la constitución como persona integral.



Fuente. Montenegro, I. 2003. Evaluación del desempeño docente.

- El ser humano primero aprende a reconocerse como persona, el cual le permite desarrollar sus competencias básicas para la vida, mientras que cuando se hace profesional, está relacionado con las actividades específicas de profesor; que sabe lo que dice y hace en el contexto educativo en armonía con el entorno.
- El siguiente modelo más sencillo considera al ser humano en cuatro dimensiones: biológica, intelectual, social e intrapersonal.
- Es esencial que en las Universidades se cuente con profesionales docentes competentes no solo en el ámbito disciplinar, sino también que posean competencias que aseguren aprendizajes de calidad en los estudiantes, para que estos a su vez, aseguren el logro de competencias declarados en el perfil de egreso de los estudiantes.
- En el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), así como en Latinoamérica, se ha establecido que la misión esencial del docente universitario implica guiar y motivar al estudiante en su camino hacia la consecución de los aprendizajes establecidos en la asignatura en la que presta servicio (Rojas, M. 2016:27).

Competencias específicas del docente universitario

El profesional docente posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor considerándose que existen al menos cuatro grandes campos en las cuales el docente despliega su actividad como el sistema de relaciones entre: el entorno, la institución, lo pedagógico y lo intrapersonal.

- Interactuar con todo el contexto educativo, fomentando el respeto por la cultura que genere aprendizajes positivos.
- Desarrollar unidades de aprendizajes significativos en coordinación con los grupos de docentes.
- Valorar y orientar al estudiante a la investigación apoyándolo en el desarrollo de capacidades.
- Preparar el currículo y las actividades a desarrollar, según la norma y leyes actuales.
- Ser consciente de ser profesional docente, incrementando su desempeño en pro de la calidad educativa.

En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto sociocultural, en el cual se halla inmersa la institución educativa. En un contexto más situado se encuentra la relación institucional, dentro de ésta su campo principal es el estudiante con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. El docente, además, realiza una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante el cual desarrolla conocimiento y control sobre su dinámica pedagógica.

| Relación | Competencias específicas |
|----------------|--|
| Con el entorno | Interactuar de manera armónica con el entorno. |
| Institucional | Construir un ambiente propicio en pos de un proyecto. |
| Pedagógica | Conocer y orientar al estudiante. Diseñar y desarrollar el currículo. |
| Intrapersonal | Reconocerse como profesional docente. |

Fuente: Montenegro, I. (2003) Evaluación del desempeño docente.

A continuación, se describe cada una de ellas:

- **Competencia para interactuar de manera armónica con el entorno** institucional como con el contexto socio-cultural, generando conocimientos, ejerciendo la autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto.
- **Competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional**, interactuando de manera armónica con otros docentes y demás miembros de la comunidad educativa trabajando de manera conjunta hacia la consecución de los grandes objetivos institucionales.
- **Competencia para conocer, orientar**, observando y descubriendo en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de sus dimensiones y aplicar estrategias para promover su desarrollo.
- **Competencia para diseñar y desarrollar el currículo**. incluyendo los planes de estudio, de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos, estándares y demás normas preexistentes. Orientar el desarrollo del plan de estudios con el máximo grado de eficacia y eficiencia.
- **Competencia para reconocerse como profesional docente** desarrollando conocimientos sobre la dinámica de su proceso de cualificación y como lleva a cabo la relación pedagógica con el estudiante. Es adquirir conciencia de sus logros y dificultades que le permitan tomar decisiones adecuadas para mejorar su desempeño.

Asimismo, Mas, T. (2012) agrega 6 competencias que debería caracterizar el perfil del docente universitario siendo lo siguientes:

- **Diseñar la guía docente de acuerdo con las necesidades, el contexto y el perfil profesional previamente definido, todo ello en coordinación con otros profesionales**. El docente que desarrolla su tarea profesional en un contexto complejo, cambiante y multicultural como el actual, necesita dominar los conocimientos propios de esa

realidad, por lo que el docente, debe conocer y analizar el contexto sociocultural de los participantes, las necesidades individuales de éstos y las necesidades sociales, tomando todos estos aspectos como punto de partida para establecer el perfil profesional y surgiendo de este análisis los objetivos y competencias a alcanzar con la formación impartida.

- **Desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje, propiciando oportunidades de aprendizaje tanto individual como grupal.** El docente, en este nuevo escenario donde se considera al alumno el principal elemento y protagonista de su proceso de aprendizaje, se convierte en una figura mediadora, facilitadora, orientadora, asesora, motivadora, del citado proceso de aprendizaje. Como consecuencia de estos nuevos roles que debe desempeñar el docente universitario, éste debe estar capacitado para utilizar correctamente las estrategias metodológicas más adecuadas para cada situación de aprendizaje, para seleccionar distintos medios y recursos didácticos, para combinar momentos de aprendizaje individual y grupal (en plenario y en pequeños grupos), para combinar momentos de aprendizaje presencial, dirigido y autónomo, etc.
- **Tutorizar el proceso de aprendizaje del alumno propiciando acciones que le permitan una mayor autonomía.** Resaltar la importancia del trabajo autónomo por parte de los alumnos y la responsabilidad que tienen éstos en la construcción de su propio conocimiento y en la conducción de su aprendizaje nos lleva, incuestionablemente, a la necesidad de guiar, orientar, estimular dicho proceso, convirtiendo a la tutoría en una de las estrategias docentes más importante.
- **Evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.** Los procesos de evaluación resultan un aspecto imprescindible para mejorar las acciones formativas, los aprendizajes de los alumnos, la calidad de la actuación docente, etc. Para ello el docente debe atesorar diversos saberes referentes al proceso de evaluación, por ejemplo, selección y validación

de los instrumentos más adecuados para cada situación, selección de las variables e indicadores que definan mejor los aspectos escogidos del objeto a evaluar, qué metodología y referentes utilizará, en que momentos y con qué finalidad llevará a cabo dicha evaluación.

- **Contribuir activamente a la mejora de la calidad de la docencia.** El profesor universitario debe dejarse imbuir por un espíritu innovador para que esa búsqueda de nuevas y mejores actuaciones sea real. Este profesional deberá desarrollar actitudes de apertura al cambio, de flexibilidad, de reflexión, crítica y evaluación constante para introducir las innovaciones pertinentes, ya que únicamente la investigación y la reflexión continua garantizan una innovación que dé respuestas y se adecue a las necesidades del contexto.
- **Participar activamente en la dinámica académico-organizativa de la institución.** El profesor universitario en ejercicio de la función docente debe participar activamente en los diferentes grupos de trabajo, comisiones, que tengan como finalidad coordinar las programaciones de las diferentes asignaturas pertenecientes a un área de conocimiento, departamento, titulación, paralelamente, participar y promover el desarrollo de diferentes jornadas, seminarios, mesas redondas, que completen la propia formación y la de los estudiantes.

2.3.4. Desempeño docente y sus implicancias a la formación desde la perspectiva de la calidad.

La palabra desempeño se utiliza para dar sentido a la acción o función que realiza el ser humano en un momento determinado de su quehacer. En el contexto educativo se considera el desempeño tanto del docente como del estudiante, como los actores principales del proceso enseñanza - aprendizaje que se conduce a través de: procesos interaccionales, comunicacionales, motivacionales, etc.; así en el diccionario de la Real Academia Española el desempeño es “la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse” y desempeñar es “ejercer las obligaciones inherentes a una profesión o cargo”.

Al respecto, Valdés (2009), señala que se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes, menciona que “Sin docentes eficientes no podrá tener lugar el perfeccionamiento real de la educación”, entonces es claro que si se busca garantizar la calidad educativa a cualquier nivel, por lo que se debe contar con docentes eficientes, en los cuales su desempeño evidencie calidad en el proceso de enseñanza de los estudiantes.

Desde esa óptica, Montenegro (2003), considera que mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. Refiere que “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; el cual se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. El desempeño se ejerce en diferentes niveles como: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente del aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. (Citado por López y Solarte, 2013)

Asimismo, Tejedor y García (2010), menciona que el desempeño docente significa cumplir con responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que se tiene encomendado, es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo docente involucrando de manera interrelacionada e intencionada los saberes, las habilidades, las actitudes y valores de que dispone el educador para el ejercicio de su función.

Por su parte, Estrada (2013), considera al desempeño docente como, el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal y se hace necesario el análisis y desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado.

Considerando así, las definiciones anteriores, podemos decir que el desempeño docente se define como, el conjunto de acciones planificadas que ejecuta el profesional docente, de manera reflexiva, creativa, ética, crítica e innovadora como signo del cumplimiento de sus funciones académicas

orientados a alcanzar objetivos educacionales, desarrollar competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, en los estudiantes, ya que el logro del aprendizaje significará su buen desempeño; para tal fin, el docente debe poseer amplios conocimientos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), que orienten o guíen al estudiante de manera oportuna en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.3.5. El desempeño docente en la enseñanza universitaria

En el contexto educativo nacional y la calidad de los servicios ofrecidos por las instituciones de educación superior, un elemento clave es el papel que desempeñan los docentes en la enseñanza universitaria, proceso mediante el cual se transmiten conocimientos generales y especializados sobre un tema específico, como cumplimiento de sus funciones profesionales; este se halla determinado por factores del propio docente, del estudiante y del entorno. Asimismo, el interés de evaluación docente es para la valoración de su actividad profesional, orientado al mejoramiento de la enseñanza, retroalimentación y programas de actualización permanente. Es así que métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. Montenegro (2003)

2.3.6. Factores que determinan el desempeño del docente universitario

El desempeño docente está determinado por una intrincada red de relaciones e interrelaciones. En un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante, y los asociados al contexto.

Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo

educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante.

A mayor calidad de formación, mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia. Asimismo, entre mejores sean sus condiciones de salud física y mental, mejores posibilidades tendrán para ejercer sus funciones. La salud y el bienestar general dependen a su vez, de las condiciones de vida, de la satisfacción de las necesidades básicas, incluyendo el afecto.

Sin embargo, puede haber excelente formación, muy buena salud, pero si no tiene la suficiente motivación por lo que se hace, los resultados de la gestión serán pobres. La motivación se refuerza con el grado de compromiso, con la convicción de que la labor educativa es vital para el desarrollo individual y social. Estos cuatro factores: formación, salud, motivación y compromiso se refuerza de manera mutua y generan una especie de fuerza unificadora que mantiene al docente en continuo mejoramiento y en un grado alto de satisfacción.

Los factores asociados al estudiante son análogos a los del docente: condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso. Como es bien sabido, estos factores dependen, en buena parte, de las condiciones familiares y ambientales en las cuales se desarrolla el estudiante. El docente puede inducir la motivación, haciendo llamativo el plan de estudios y organizando experiencias de aprendizaje de alto nivel de interacción que despierten el interés del estudiante y lo comprometan con su proceso de formación.

Los factores asociados al contexto se establecen en dos niveles: El entorno institucional y el contexto sociocultural. En el entorno institucional, los factores se pueden agrupar en dos grandes líneas: el ambiente y la estructura del proyecto educativo. La estructura del ambiente a su vez tiene, dos grandes componentes: lo físico y lo humano. Se requiere una infraestructura física en excelentes condiciones, dotados con buenos materiales educativos.

También se necesita un ambiente humano propicio enriquecido con relaciones de afecto, autonomía y cooperación.

Asimismo, un proyecto educativo que posea un horizonte llamativo y líneas de acción claras, permite al docente estructurar sus actividades con mayor acierto. Para la construcción de ese ambiente se requiere la gestión intencionada del colectivo de docentes y demás trabajadores.

El desempeño se ejerce en dominios globales. Esta labor se ubica en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otro ambiente de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural.

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo está relacionada con su formación y la organización de su vida personal. La formación profesional cubre el desarrollo de programas de educación superior a nivel pre y postgrado, pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionados con la educación. El campo de mayor impacto del desempeño del docente es en el aula de clase y demás ambientes de aprendizaje como laboratorios, bibliotecas, etc. Esta labor es de mayor grado de diversidad y complejidad; también la directamente relacionada con el aprendizaje de los estudiantes. El docente tiene un sin número de actividades previas a las desarrolladas en el aula como son de planeación, preparación y organización.

La planeación general tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área de trabajo, incluyendo una micro planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje. Para ello, define la secuencia de actividades y prevé los recursos indispensables.

La ejecución de las actividades de aprendizaje es el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades de acuerdo al plan preestablecido, verificación y cumplimiento de actividades según objetivos de aprendizaje.

2.3.7. Importancia de Desempeño del Docente universitario

El desempeño del docente universitario especialmente a nivel de postgrado en el Perú y el mundo juega un papel de vital importancia, retroalimentando los procesos de enseñanza aprendizaje en los estudiantes de ese nivel. Asimismo, forma ciudadanos altamente competitivos, capaces de asumir los grandes retos de la sociedad moderna, considerándose así al desempeño docente como el principal factor determinante de los procesos de aprendizaje en los estudiantes universitarios.

Además, el docente con su desempeño, asume el gran reto y responsabilidad social multicultural, el de formar docentes enfermeros, al más alto nivel competitivo, que participen activamente en la resolución de problemas educativos y de salud, que contribuyan al desarrollo de la sociedad peruana para así, satisfacer las necesidades, las expectativas de aprendizajes de los estudiantes en el proceso educativo y poder tener una sociedad cada día mejor.

En este sentido, la evaluación del desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es un proceso de medición de gran relevancia en la institución universitaria, ya que retroalimenta el desempeño de los docentes con el fin de implementar el proceso de enseñanza - aprendizaje, las estrategias didácticas y contar con un material de referencia en su actuar como profesional docente en el aula, en beneficio de los estudiantes universitarios de este nivel.

2.3.8. Características del desempeño docente universitario

Las características más importantes que debe poseer el docente de postgrado son:

- Habilidad pedagógica.
- Experiencia en el proceso de enseñanza –aprendizaje.
- Uso de estrategias educativas adecuadas al tema.
- Habilidades de comunicación.
- Fomentar el acercamiento con los estudiantes.
- Transmitir entusiasmo.
- Utilizar dosis de humor.
- Fomentar la amistad con los estudiantes y entre estudiantes.

Al respecto, Domínguez citado por Tolentino (2014), precisa algunas dimensiones claves del factor docente:

- **Dominio del tema:** Condición necesaria, aunque no suficiente para el ejercicio docente, pues “nadie enseña aquello que no conoce”, y se configura en un factor totalmente dominante en el nivel universitario.
- **Dominio de la metodología didáctica:** El docente debe ser capaz de transmitir esos contenidos según procedimientos metodológicos apropiados con el fin de lograr aprendizajes significativos.
- **Experiencia docente:** Debe actuar de forma creadora en cada situación didáctica evitando repeticiones monótonas año tras año, ya que la experiencia aporta recursos académicos y metodológicos.
- **Personalidad:** El ejercicio docente exige parámetros conductuales de acuerdo con la norma estandarizada en el logro de objetivos trazados.
- **Clima social dentro del aula:** Entendido como la suma de indicadores en la interrelación docente – alumno: disciplina, actitud del docente (integrador, dominante...). Cuando el docente tiene una mayor preparación en estrategias de integración, los alumnos actúan con espontaneidad y expresan sus ideas con transparencia.
- **La vocación y satisfacción con la labor que realiza:** Si el docente comprueba que la sumatoria de sus habilidades coincide con el esperado por la institución educativa, mayor será su satisfacción y, por tanto, mejor su desempeño profesional.

2.3.9. Dimensiones del Desempeño Docente

Valdés (2009), señala cuatro dimensiones de desempeño del profesional docente y estos son:

1. **Capacidades pedagógicas:** son el conjunto de capacidades o habilidades, actitudes y valores indispensables que posee el profesional que ejerce la docencia, para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje con calidad en estructurar, planificar y organizar los contenidos de los temas de cada asignatura, materiales didácticos modernos, tiempos y espacios para impartir las clases, denotando el interés en enseñar y generar aprendizajes significativos en los estudiantes.
2. **Disposición para la labor docente educativa:** definido como disposición del docente para llevar a cabo el proceso enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta el nivel multicultural de los estudiantes, frente a ello están las creencias, las expectativas del docente, su visión o posición sobre el contenido, su modo de enseñar, el clima del aula que genera su actuación, la opinión sobre sí mismo y sobre los estudiantes.
3. **Responsabilidad laboral:** definido como el cumplimiento cabal del conjunto de actividades profesionales que involucran las funciones del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
4. **Naturaleza de las relaciones interpersonales:** que establece con los estudiantes, padres, directivos y colegas, definido como capacidades del docente para interrelacionarse con los miembros del proceso educativo de manera clara y entendible.

Para fines de la presente investigación, sólo se tomará las tres primeras dimensiones, por la alta complejidad de la variable.

Cuadro 1. Variable, dimensiones e indicadores de desempeño docente

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|--|---------------------------------------|---|
| Desempeño de los Docentes de Maestría en Enfermería | 1. Capacidades pedagógicas. | - Dominio de contenidos. - Dominio de la teoría de la educación. - Planificación de la didáctica. - Comunicación verbal, no verbal |
| | 2. Disposición para la labor docente. | - Satisfacción con su labor. - Expectativas de aprendizaje de sus estudiantes. - Autoeficacia. - Motiva a los estudiantes. |
| | 3. Responsabilidad laboral | -Asistencia, puntualidad. -Cumplimiento del silabo. -Profesionalismo. |

Fuente. Valdés, (2009) Manual de evaluación del profesional docente

2.3.10. Evaluación del Desempeño Docente

En el proceso educativo la evaluación del desempeño docente especialmente a nivel de postgrado ha ido tomando cada vez, mayor importancia en las instituciones educativas públicas y privadas como signo de la calidad educativa que brindan a la sociedad.

En este sentido, en el Perú la Ley General de Educación N° 28044, señala que: “el Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos; siendo uno de los fines de la educación peruana, formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad, autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno.

Además, establece que la evaluación del desempeño docente tiene por objetivo comprobar el grado de desarrollo de las competencias y desempeño profesional, así el de identificar necesidades de capacitación, para brindarle apoyo necesario en mejora de su práctica docente.

Por ello, la evaluación del desempeño de los docentes a través de los estudiantes de ese nivel alcanzado gran importancia en estos últimos años, considerando como una estrategia efectiva de evaluación docente a nivel mundial, ya que los estudiantes son los más cercanos y directos evaluadores del proceso enseñanza – aprendizaje, dando resultados fiables sobre la calidad del proceso educativo recibido.

Al respecto, Valdés (2009), afirma que la evaluación del desempeño docente “es una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y en la profesionalización docente”. Asimismo, señala que la evaluación del desempeño docente “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que tiene en los estudiantes, el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con estudiantes, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.

Asimismo, “la evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes”

Por su parte, Montenegro citado por López y Solarte en el 2013 señala; El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente, para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Así la evaluación es determinar las cualidades profesionales, personales, que faciliten el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el personal docente, asimismo es valorar el nivel de cumplimiento de sus funciones, responsabilidades, deberes a nivel profesional u obligaciones establecidos por la institución en el cual labora, donde se evidencie eficiencia,

eficacia y calidad en su quehacer docente”, satisfaciendo las necesidades de formación para los usuarios del servicio educativo.

Asimismo, López (2013) señala que la evaluación docente cumple una serie de funciones que constituyen premisas fundamentales para su mejor aplicación en cualquier proceso de la institución educativa. Entre las cuales se menciona a:

- **Función de diagnóstico**

La evaluación debe describir el desempeño del docente en un período determinado y preciso, debe constituirse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más resaltantes tal cual como se presentan en la realidad, de modo que le sirva a los directores, a los jefes de Departamentos y de las Cátedras correspondientes; y al mismo profesor evaluado, de guía para la implementación de acciones para mejorar sus capacidades y superación, tanto en lo profesional, como en la dimensión personal integral, de modo que contribuya a la superación de sus imperfecciones.

- **Función instructiva**

El proceso de evaluación en sí mismo, si es producto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores, por lo tanto, las personas involucradas en dicho proceso se instruyen, aprenden del proceso de evaluación realizado, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje como profesionales de la docencia y como personas.

- **Función educativa**

Cuando el proceso de evaluación del desempeño docente se ha desarrollado de modo adecuado y como consecuencia del mismo, el docente percibe que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente y las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su trabajo como educador.

- **Función desarrolladora**

Se percibe como la de mayor importancia para los docentes evaluados. Esta función desarrolladora se cumple como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluarse, de autocrítica permanentemente sobre su desempeño docente; y en consecuencia, reduce el temor a sus propios errores y límites; aprendiendo de ellos, y adquiere una nueva actitud que le ayudará a ser más consciente de su trabajo.

2.3.11. Objetivos de la evaluación del desempeño docente

El objetivo que persigue la evaluación del desempeño es beneficiar a:

- Los estudiantes, valorar la calidad del servicio educativo recibido, identificar fortalezas, debilidades y docentes con mal o buen desempeño.
- Al docente, valorar su quehacer docente, recibir estímulo de la universidad (vales, cursos y capacitaciones).
- Para las autoridades, obtener pruebas fehacientes del desempeño de los profesores con fines de capacitarlos y elevar la calidad educativa.
- Para la universidad, permite aceptar o rechazar firmar convenios con instituciones que no suman a la calidad educativa.

2.3.12. Principios de Evaluación del Desempeño Docente

El desempeño docente es considerado como el componente de evaluación de la enseñanza, es el medio que lleva a dar valor al cumplimiento de las funciones del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje. En ese sentido se mencionan los siguientes principios:

- **Evaluación basada en la capacidad de los docentes**, en oposición a aquellos basados en el rendimiento. Dentro de este orden de ideas, el fundamento esencial de la teoría de la evaluación del desempeño

docente, consiste en centrar el proceso de evaluación en la valoración de las capacidades profesionales de los docentes, que con más probabilidad pueden contribuir a favorecer un rendimiento eficaz ideal, y no se ocupa de señalar el rendimiento concreto en sí mismo.

- **Criterios de desarrollo, frente a criterios de evaluación uniforme.** Este principio implica especificar criterios de evaluación múltiple, que describan las distintas condiciones y dimensiones del personal docente, desde diferentes perspectivas, y no pretender que el educador es una idea abstracta y uniforme, que pueda ser aplicada a todos los docentes reales.
- **Evaluación formativa frente a evaluación sumativa.** En la perspectiva que aquí se adopta, implica la utilización del sistema de evaluación del desempeño docente, como un trabajo de investigación con la capacidad de elaborar un diagnóstico del quehacer de los docentes, para favorecer el crecimiento en el nivel del desarrollo de su desempeño, tal cual se presenta en la realidad.

Además, agrega Valdés, citado por Colina, Z. Medina, N. Parra, D. Cendrés, J. Montoya, M. (2008) señala que existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente y son:

1. **El Modelo centrado en el perfil del docente:** se fundamenta en la elaboración, con la participación y consenso de los estudiantes, padres, directivos y profesores, de un perfil de un “profesor ideal”. No obstante, las características de este “profesor ideal” son difíciles de alcanzar debido a la dificultad de cumplirlas en la práctica.
2. **El Modelo centrado en los resultados obtenidos:** se basa en la verificación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus estudiantes. Es importante estimar el producto del docente, pero es injusto considerar al docente como el único responsable y, además, se corre el riesgo de no tomar en cuenta aspectos propios del docente tales como:

estrategias utilizadas en el proceso educativo y esfuerzos para el manejo de grupos con dificultades.

- 3. El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.** Se apoya en identificar la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula. Las críticas a este modelo se centran, por un lado, en la subestimación del producto del docente y por el otro, en la subjetividad tanto del observador al momento de llevar a cabo sus registros como del estudiante con su opinión, ya que se puede beneficiar o perjudicar al docente por razones distintas a su eficiencia.
- 4. El Modelo de la práctica reflexiva.** se fundamenta en un concepto de la enseñanza como la reflexión ante una cantidad de sucesos donde el docente encara, precisa y resuelve problemas, lo que hace que crezca continuamente. Es un modelo muy completo ya que busca la mejora en todo el proceso; sin embargo, no involucra el producto de su labor.

2.3.13. Rol del Docente Universitario de Postgrado

En el ámbito universitario el docente asume la gran responsabilidad de formar recursos humanos profesionales al más alto nivel competitivo, capaces de generar un cambio integral de nuestra realidad educativa y social en su complejidad multinacional, dichos profesionales deberán estar preparados con conocimientos científicos-técnicos y valores humanos, para responder con eficiencia a los grandes retos actuales y del futuro en la sociedad, por ello es fundamental una enseñanza innovadora con calidad total. Para cumplir tal fin, el docente universitario de postgrado debería caracterizarse por poseer el siguiente perfil:

Competencias Generales:

- Identifica las tendencias en su campo profesional.
- Conduce y coordina actividades grupales.
- Posee habilidad para innovar, indagar, crear.
- Tiene capacidad para enfrentar la diversidad multicultural.
- Evidencia capacidad de trabajo colaborativo y en equipos interdisciplinarios.
- Desempeña creativamente su rol profesional.
- Tiene habilidad para aplicar conocimientos disciplinarios.
- Investiga sobre los requerimientos de su comunidad institucional.
- Traduce las necesidades de recursos humanos en términos de objetivos de aprendizaje.
- Conoce las secuencias de aprendizaje de los estudiantes para lograr ciertos comportamientos y actitudes.

Competencias Especializadas:

- Revisa, critica, formula o modifica objetivos del aprendizaje.
- Explora las necesidades e intereses de sus estudiantes.
- Define y describe los contenidos de una actividad docente para su especialidad y fija prerequisites para las asignaturas.
- Selecciona y prepara material didáctico para la actividad docente y diseña un sistema de evaluación del aprendizaje.
- Adecua la relación entre actividades prácticas y teóricas.
- Involucra a los estudiantes en la configuración de las unidades de aprendizaje y analiza los resultados de las evaluaciones en el aprendizaje de sus estudiantes.
- Evalúa el proceso docente en su globalidad.
- Promueve hábitos de estudio adecuados a los estudiantes de postgrado.

2.4. Aspectos teóricos conceptuales de la satisfacción

Dado que las instituciones educativas universitarias, sean públicas o privadas, ofertan servicios educativos a los estudiantes, quienes son razón de ser de las universidades; es así que son ellos que mejor pueden evaluar al docente sobre su desempeño, ya que se crea una convivencia áulica de docente-estudiante en todo el proceso educativo.

2.4.1. Definición de satisfacción

En la actualidad la satisfacción del cliente o usuario se estima que se consigue a través de conceptos como los deseos del cliente, sus necesidades y expectativas. Es así, según la Real Academia Española, la satisfacción proviene del latín. “Satisfactio,-ōnis”, que en su concepción es: 1. Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. 2. Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento o razón contraria. 3. Cumplimiento del deseo o del gusto.

Tomando las concepciones anteriores se entiende que la satisfacción, es el grado de sentimiento de conformidad, comodidad y confort físico-emocional como consecuencia de haberse llevado a cabo ese deseo o el cumplimiento de lo que se esperaba. Pero cuando se mira la satisfacción desde el contexto educativo, nos vemos inmersos en ello y nos preguntamos sobre los actores principales del proceso educativo (docente-estudiante) surge la interrogante ¿se encuentran satisfechos los estudiantes con la enseñanza recibida?

En tal sentido, Jiménez referido por Álvarez (2014), señala que “la satisfacción del estudiante constituye uno de los indicadores más importantes para medir la calidad de la enseñanza y un elemento clave en la valoración de la calidad de la educación, ya que refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos, su satisfacción con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como con las instalaciones y equipamiento del contexto educativo.

Según Armstrong referido por Rejas, P.; Rodríguez, E; Araneda, C.; Rodríguez, P. (2016) la satisfacción se puede entender como el nivel de estado de ánimo que experimenta una persona cuando compara el rendimiento de un producto o servicio en relación con sus expectativas previas. Asimismo, Reymer (2011), había señalado que, en el terreno educativo, “la satisfacción se concibe como aquella respuesta del estudiante frente a un conjunto de servicios que tienen como fin último producir un aprendizaje real, significativo y contextualizado”.

Es entonces, de vital importancia conocer la satisfacción de los estudiantes con el servicio educativo recibido, como el medio para el prestigio y fama de las instituciones universitarias. Por tal razón, sólo con la satisfacción de los estudiantes sobre el proceso de aprendizaje, se podrá alcanzar los resultados esperados y competencias, a fin de asumir con profesionalismo y eficiencia los retos actuales y futuros de la sociedad.

2.4.2. Importancia de Satisfacción sobre el servicio educativo

La importancia de la satisfacción en los estudiantes, reside en que el usuario satisfecho con el servicio educativo recibido podrá dar una opinión favorable a sus familiares, amistades, etc., sobre los servicios que brinda la institución educativa y así fortalecer la fidelidad del usuario y prevenir la deserción estudiantil, pérdidas económicas y mala imagen institucional. Mientras que un usuario insatisfecho dará referencias negativas, debilitadoras con más alcance social, lo cual es adverso para toda institución educativa, ya que ocasionaría grandes pérdidas económicas, puede tener ideas de no continuar e incluso llegar a la deserción.

En ese aspecto, vale destacar la importancia de medir o evaluar la satisfacción de los estudiantes con su aprendizaje, para que las autoridades de la institución educativa puedan conocer y valorar el servicio educativo que están brindando a los usuarios, ya que su satisfacción estará relacionado con el proceso educativo de calidad, cumplimiento de necesidades, intereses y

expectativas de los estudiantes, pues todos los seres humanos a cualquier nivel merecen una educación de calidad integral.

2.4.3. Factores de Satisfacción

En la formación universitaria la satisfacción de los estudiantes está determinada por los siguientes factores:

- **Calidad de los docentes en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.** La calidad educativa de los docentes involucra a una serie de factores que van a permitir desarrollar su función en las mejores condiciones, para que los estudiantes puedan lograr sus expectativas y objetivos. La labor del docente en el aula de clases es el de actuar como facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje, para lo cual es imprescindible que el docente posea un amplio conocimiento que le permita estar en condiciones de proveer los conocimientos a los estudiantes.
- **Los servicios que brinda la institución educativa,** deben considerar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, las tutorías, calidad de enseñanza de los docentes, espacio recreativo, cafetería, servicios de salud, servicios administrativos, servicio bibliotecario, escenario de enseñanza y laboratorio.
- **La infraestructura que brinda la universidad,** dentro de ello están los escenarios de clase seguros, ambiente amplio acogedor, limpieza, servicios higiénicos suficientes entre otros.
- **Autorrealización del estudiante a nivel formativo,** en el que se considera, progreso y logro de objetivos, realización profesional, desarrollo de habilidades para la vida (síntesis, análisis y creatividad).
- **Cumplimiento a sus necesidades de aprendizaje y expectativas del estudiante,** como una experiencia satisfactoria de cumplimiento respecto al proceso educativo recibido.

2.4.4. Dimensiones de satisfacción de los estudiantes

- **Satisfacción con el proceso de enseñanza-aprendizaje:** Se define como el grado de conformidad o contento respecto al plan de estudios, currículo, dominio de los contenidos que imparten los docentes, instrumentos evaluativos, progreso de los estudiantes, estrategias didácticas, materiales didácticos utilizados, clases dinámica, entendibles, comunicación transversal todo lo cual va generando el desarrollo, formación de nuevos conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades de los estudiantes.
- **Satisfacción con la planificación del proceso E-A:** Se define como contento o conformidad con la capacidad integrativa, organizativa que posee el profesional docente, para diseñar, proponer, planificar y aplicar medios tecnológicos educativos, alternativas reales y viables para los estudiantes, tomando en cuenta los aspectos, sociales, culturales y económicos.
- **Satisfacción con el apoyo y trato docente:** Definido como estar de acuerdo o satisfecho con el trato y apoyo de los docentes dentro y fuera del aula, respecto a la disposición de escucha, respeto a las opiniones, apoyo moral y emocional a los estudiantes. Asimismo, capacidad para mediar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Cuadro 2. Dimensiones e indicadores de la satisfacción

| Variable | Dimensiones | Indicadores |
|---|--|--|
| Nivel de Satisfacción de los Maestrandos de Enfermería | 1. Satisfacción con el proceso de E-A. | <ul style="list-style-type: none"> - Dominio del tema. - Evaluación del aprendizaje. - Estrategias didácticas - Comunicación |
| | 2. Satisfacción con la planificación del proceso de E-A. | <ul style="list-style-type: none"> - Organización del tiempo. - Técnicas de aprendizaje. - Tecnologías de enseñanza. |
| | 3. Satisfacción con el apoyo y trato del docente | <ul style="list-style-type: none"> - Disposición de escucha. - Trato respetuoso. - Apoyo al Maestrando. |

2.4.5. Medición de la Satisfacción:

La satisfacción toma relevancia cuando permite transformar las debilidades en fortalezas, es por ello que un estudiante satisfecho con el proceso educativo tiene mejores posibilidades de cambiar la sociedad (Mejías 2009).

Es así, para su medición se utilizaron diversos modelos: índices de la satisfacción de los clientes europeos, alemán y sueco, los índices European Customer Satisfaction Index, Germany Customer Satisfaction Index y Barómetro Sueco de la Satisfacción del Cliente (Svenskt Kundindex). También, el SEUE: un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación, donde el instrumento consta de noventa y tres (93) ítems, los cuales están distribuidos en diez (10) apartados.

Para el presente estudio se creó una escala tipo Likert modificada, teniendo como referente el instrumento del autor, Gento.

GLOSARIO DE TERMINOS

Desempeño docente

Montenegro (2003) refiere que el desempeño docente es un conjunto de acciones concretas que se lleva a cabo en cumplimiento de sus funciones, y éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno.

Nivel de satisfacción

Es el grado de conformidad que siente un ser humano por las bondades del servicio recibido, en comparación con lo que esperaba, Armstrong (2003).

Maestrandos de Enfermería

Son estudiantes adultos de postgrado que cursan estudios de Maestría en enfermería con mención en docencia y/o gestión en la U.N.M.S.M.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación por su naturaleza es de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, ya que se estudió las variables simultáneamente en un determinado periodo de tiempo, de diseño correlacional, porque permitió establecer la relación entre el desempeño de los docentes con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería.

3.2. Unidad de análisis

Maestrandos de Enfermería de la Facultad de Medicina, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3.3. Población y/o Muestra de estudio

La población de estudio estuvo conformada por 33 maestrandos matriculados en la Maestría de Enfermería de la Facultad de Medicina, U.N.M.S.M, de la cual solo 30 aceptaron participar en la investigación, por el reducido número de sujetos no se realizó ninguna técnica de muestreo, así que se llevó acabo el estudio con toda la población de maestrandos que cumplían los criterios de inclusión y exclusión.

- **Criterios de inclusión:**

- Maestrandos de enfermería con menciones en docencia y gestión, del primero y segundo año de estudio que asisten de forma regular a clases.
- Maestrandos que acepten participar en el estudio de forma voluntaria firmando el consentimiento informado.

- **Criterios de exclusión:**

- Maestrandos que no acepten participar en el estudio de investigación.
- Maestrandos que falten el día de aplicación del instrumento.

3.4. Selección de la Población

La población de estudio estuvo compuesta por la totalidad (33) de los maestrandos de enfermería que respondieron los criterios de inclusión previamente determinados, que cursaban estudios de Maestría con mención en: Docencia en Enfermería y Gestión de los Servicios de Salud durante el año 2017.

3.5. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, los instrumentos fueron escalas tipo Likert modificadas: para la variable desempeño de los docentes con 22 reactivos correspondiente a las 3 dimensiones establecidas, cada ítem tuvo 4 alternativas de respuesta: nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4). Para la variable nivel de satisfacción de los maestrandos, la escala estuvo constituida por 20 reactivos que respondían a las 3 dimensiones establecidas; cada ítem con 4 alternativas de respuesta: muy insatisfecho (1), poco satisfecho (2), bastante satisfecho (3), muy satisfecho (4), **(Anexo H)**

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales (Hernández, 2014: 200)

Es así, que para determinar la confiabilidad en los instrumentos seleccionados se realizó la prueba piloto a un grupo de 10 (100%) maestrandos de enfermería que habían egresado de la U.N.M.S.M en el 2017-I, aplicando a sus resultados el alfa de Crombach, obteniéndose 0,83 para el desempeño docente y 0,89 en el nivel de satisfacción. Lo que conlleva a afirmar que ambos instrumentos tienen alta confiabilidad.

Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos de recolección de datos se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernández, 2014: 200)

En este sentido los instrumentos fueron evaluados en su contenido, estructura y constructo en base a la operacionalización de variables, estructura teórica, matriz de consistencia, objetivos y matriz del instrumento por expertos (8) conformados por docentes de la Maestría en enfermería con grado de magister (5) y doctor (3) de larga trayectoria académica de la U.N.M.S.M, aplicándose luego la prueba binomial y obteniéndose como resultado $p < 0,035$; siendo que $p < 0,05$ para que sea válido, entonces se acepta la validez de ambos instrumentos (**Anexos J-K**).

3.6. Proceso de recolección, procesamiento y presentación de datos

El proceso de recolección de datos se inició con la solicitud respectiva a la dirección de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Medicina-U.N.M.S.M, con el fin de obtener el permiso respetivo para la realización de la investigación propuesta. Asimismo, se coordinó con la coordinadora de la Maestría en Enfermería la fecha y hora para la aplicación de los dos instrumentos, que duró 30 minutos en promedio (**Ver anexo F**).

Una vez recolectados los datos, estos fueron codificados, vaciados a una matriz de datos en el paquete estadístico SPSS versión 23, para luego ser clasificados en tres niveles para cada variable, a través de la campana de Gauss(**Ver anexo I**), donde se halló la sumatoria total de los puntajes totales, con la cual se obtuvo la media, la desviación estándar, valor mínimo y máximo con una constante de 0.75, ello permitió obtener los límites de la campana y ser agrupadas, para el desempeño docente en: bueno (75- 88), regular (59- 74) y deficiente (46-58) y para el nivel de satisfacción en: nivel alto (66-75), nivel medio (51- 65) y nivel bajo (40-50).

Asimismo, para determinar la relación entre ambas variables de estudio, se utilizó la prueba paramétrica coeficiente de Correlación de Pearson, luego de contrastar la normalidad de los datos mediante la prueba de Shapiro-Wilk (**Anexo N**) para ser procesados, analizados y presentados en cuadros y gráficos estadísticos con su respectivo valor final, y pueda hacerse una discusión en base a la teoría existente.

3.7. Análisis e interpretación de la información

Para el análisis respectivo de los datos obtenidos se utilizó el SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 23, el coeficiente de correlación de Pearson que determinó la relación de ambas variables.

Asimismo, para la interpretación de la información se tuvo en cuenta los antecedentes y teorías existentes.

Interpretación: el coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde:
 -1.00 = correlación negativa perfecta. ("A mayor X, menor Y", de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica "a menor X, mayor Y".
 -0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
 -0.75 = Correlación negativa considerable.
 -0.50 = Correlación negativa media.
 -0.25 = Correlación negativa débil.
 -0.10 = Correlación negativa muy débil.
 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
 $+0.10$ = Correlación positiva muy débil.
 $+0.25$ = Correlación positiva débil.
 $+0.50$ = Correlación positiva media.
 $+0.75$ = Correlación positiva considerable.
 $+0.90$ = Correlación positiva muy fuerte.
 $+1.00$ = Correlación positiva perfecta ("A mayor X, mayor Y" o "a menor X, menor Y", de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico indican si el coeficiente es o no significativo de la siguiente manera:

$r = 0.7831$ (valor del coeficiente)

s o $P = 0.001$ (significancia)

$N = 625$ (número de casos correlacionados)

Si s o P es menor del valor 0.05 , se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01 , el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).

Fuente: Hernández, R. (2014:305) Metodología de la investigación

3.8. Consideraciones éticas

Para la recolección de datos se tuvo en cuenta el principio de la autonomía de la persona, que implica proteger su individualidad, respetar su derecho a decidir libremente si acepta o rechaza participar en el estudio, previa información (**Anexo G**).

Asimismo, se obtuvieron los permisos institucionales de la universidad, así como la respectiva autorización por su comité de ética. A los participantes se solicitó consentimiento informado para salvaguardar los principios bioéticos.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

A continuación, se presenta los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a 30 sujetos de estudio de la maestría, una vez recolectados los datos de la población, estos fueron procesados, el cual son presentados en cuadros y gráficos para su respectivo análisis e interpretación.

RESULTADOS:

Datos generales

En cuanto a la edad de los maestrandos de Enfermería se obtuvo que del 100% (30) de los participantes, la gran mayoría 40% (12) tienen edades entre 31 a 35 años, y un porcentaje considerable de 33,3% (10) de 25 a 30 años, y el 26,7% (8) son mayores de 35 años, encontrándose en una etapa del ciclo vital de adultos jóvenes con tendencia a ser adultos maduros. **(Anexo M).**

Asimismo, la mayoría 83,3% (25) son de sexo femenino y son solteros 70,0% (21).

Datos específicos

A continuación, se presentan el análisis estadístico descriptivo para cada variable.

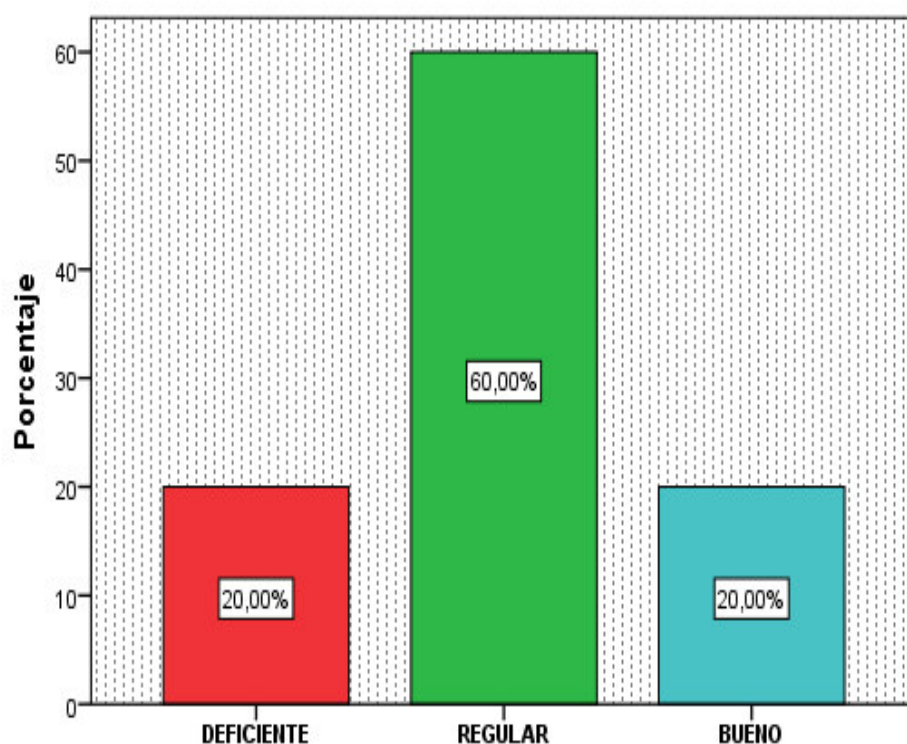
a). Variable Desempeño de los Docentes de Maestría en Enfermería

CUADRO 1. DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 6 | 20,0 |
| REGULAR | 18 | 60,0 |
| BUENO | 6 | 20,0 |
| N. Total | 30 | 100,0 |

Fuente. Matriz de datos del instrumento desempeño docente.

GRÁFICO 1. DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERIA DE LA UNMSM LIMA, 2017.



Fuente. Matriz de datos del instrumento desempeño docente.

En el cuadro 3 y gráfico 1 se puede evidenciar que del total de maestrandos encuestados 100% (30); 60% (18) refieren que el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular, el 20% (6) bueno y el otro 20% (6) deficiente.

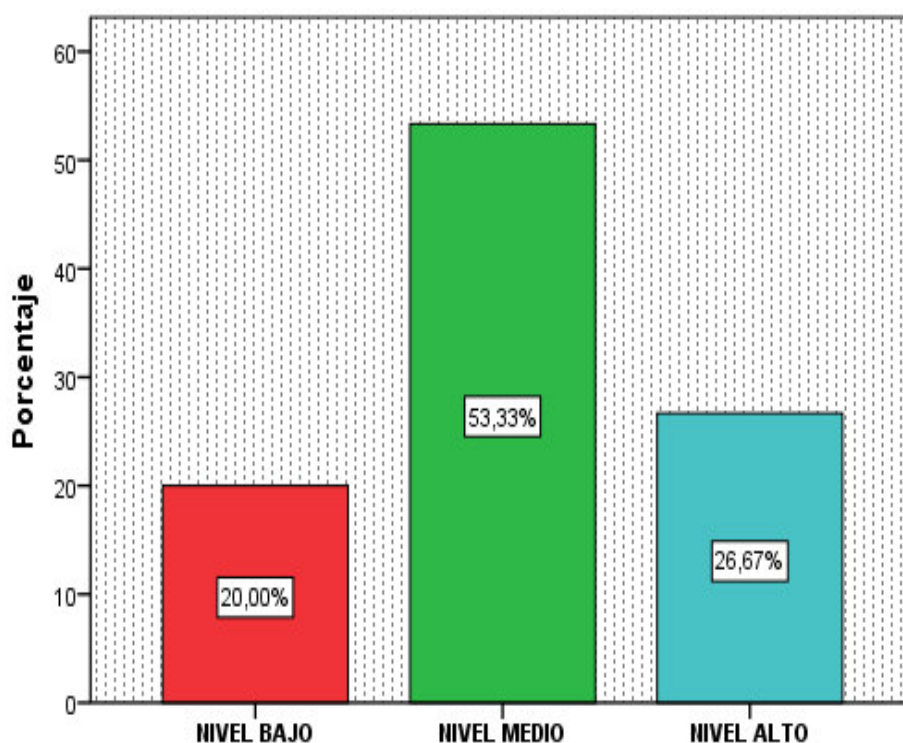
b). Variable Nivel de Satisfacción de los Maestrandos

CUADRO 2 NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA UNMSM LIMA, 2017.

| Válido | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------|------------|------------|
| NIVEL BAJO | 6 | 20,0 |
| NIVEL MEDIO | 16 | 53,3 |
| NIVEL ALTO | 8 | 26,7 |
| Total | 30 | 100,0 |

Fuente. Matriz de datos del instrumento nivel de satisfacción

GRÁFICO 2 NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA UNMSM, 2017.



Fuente. Matriz de datos del instrumento nivel de satisfacción

En el cuadro 4 y grafico 2 se evidencia que del total de encuestados 100% (30), el 53,33% (16) de los maestrandos de enfermería tienen nivel medio de satisfacción, el 26,67% (8) nivel alto y el 20% (6) nivel bajo, respecto al desempeño de los docentes de enfermería durante sus estudios de Maestría en la U.N.M.S.M.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para comprobar las hipótesis planteadas de las variables, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson (r) en el programa computacional SPSS versión 23.

4.2.1. Formulación de la Hipótesis general:

- **H1:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterios de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

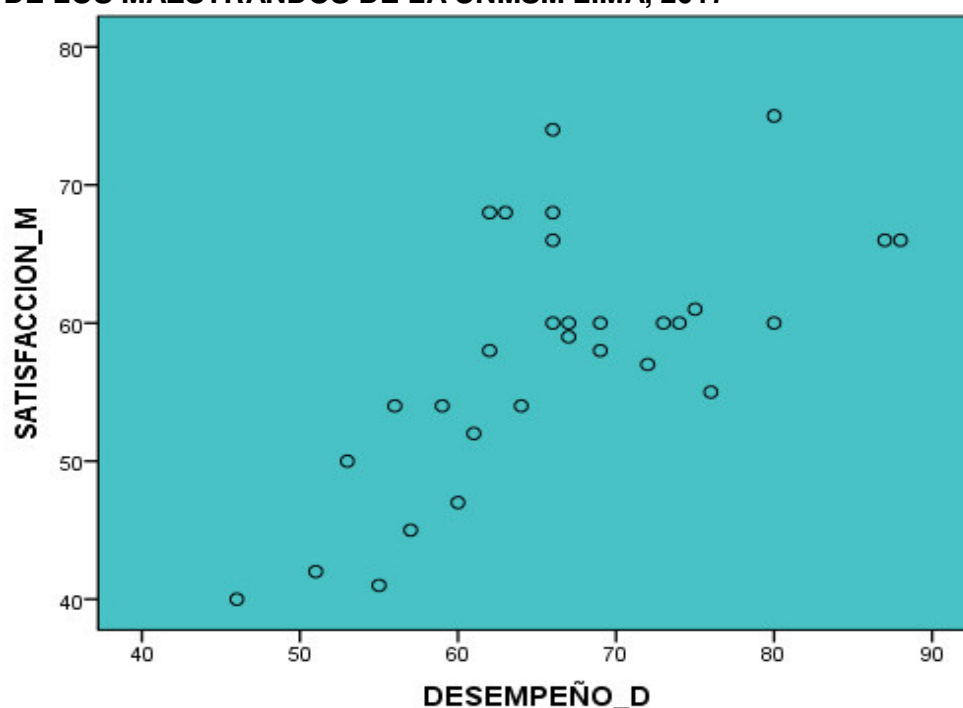
Estadístico de Prueba

CUADRO 5. CORRELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE LA UNMSM LIMA, 2017.

| Correlaciones | | Nivel Sat M | D D |
|------------------|------------------------|-------------|--------|
| N_SATISFACCION_M | Correlación de Pearson | 1 | ,620** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 30 | 30 |
| DESEMPEÑO_D | Correlación de Pearson | ,620** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 30 | 30 |

$r = 0,620$ y $p_valor < 0.005$

GRAFICO 3. DISPERSIÓN DE RELACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE LA UNMSM LIMA, 2017



Fuente: Matriz de datos de ambos instrumentos

Interpretación

En el cuadro 5 y gráfico 3 respecto a la relación entre ambas variables, que el valor encontrado entre el desempeño de los docentes y nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería, es $r=0,62$ el cual significa correlación positiva media, y dado valor $p < 0.05$, se afirma que la relación entre ambas variables es significativa; en la dispersión se observa relación positiva. Por lo tanto, no acepta la H_0 .

4.2.2. Hipótesis específicas:

4.2.2.1. Formulación de la primera hipótesis específica

- **H1:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no es bueno en la U.N.M.S.M.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterio de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

Método estadístico de contrastación.

Para comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico Prueba de medias para una muestra en el SPSS versión 23.

CUADRO 6. PRUEBA PARA DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Variable | Valor de prueba = 60 | | | | | |
|-------------|----------------------|----|------------------|----------------------|----------------------|----------|
| | t | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Al 95 % de confianza | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| DESEMPEÑO_D | 3,460 | 29 | ,002 | 6,333 | 2,59 | 10,08 |

Fuente. Matriz de datos del instrumento desempeño docente

Interpretación

Utilizando el criterio del valor p , y dado que el valor entregado por el software es de 0.002, <0.05 se acepta la hipótesis del investigador que dice, el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular en la U.N.M.S.M, por lo tanto, no se acepta la H_0 .

4.2.2.2. Formulación de la segunda hipótesis específica.

- **H1:** Los Maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M tienen un nivel medio de satisfacción.
- **Ho:** Los Maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M no tienen un nivel alto de satisfacción.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterio de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

Método estadístico de contrastación

Para comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico Prueba de medias para una muestra en el programa SPSS versión 23.

CUADRO 7. PRUEBA PARA NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Variable | Valor de prueba = 53 | | | | | |
|--------------------|----------------------|----|---------------------|-------------------------|------------------|----------|
| | T | gl | Sig. (bilateral) | Diferencia de medias | Al 95% confianza | |
| | | | | | Inferior | Superior |
| SATISFACCION_ M | 2,978 | 29 | ,006 | 4,933 | 1,54 | 8,32 |

Fuente. Matriz de datos del instrumento nivel de satisfacción

Interpretación

Utilizando el criterio del valor p , y dado que el valor entregado por el software es 0.006, < 0.05 se acepta la hipótesis de estudio que refiere “los Maestrandos de Enfermería de la U.N.M.S.M tienen un nivel medio de satisfacción” por lo tanto, no se acepta la hipótesis H_0 .

4.2.2.3. Formulación de la tercera hipótesis específica

- **H1:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes de maestría en enfermería en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes de maestría en enfermería en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterio de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

Método estadístico de contrastación.

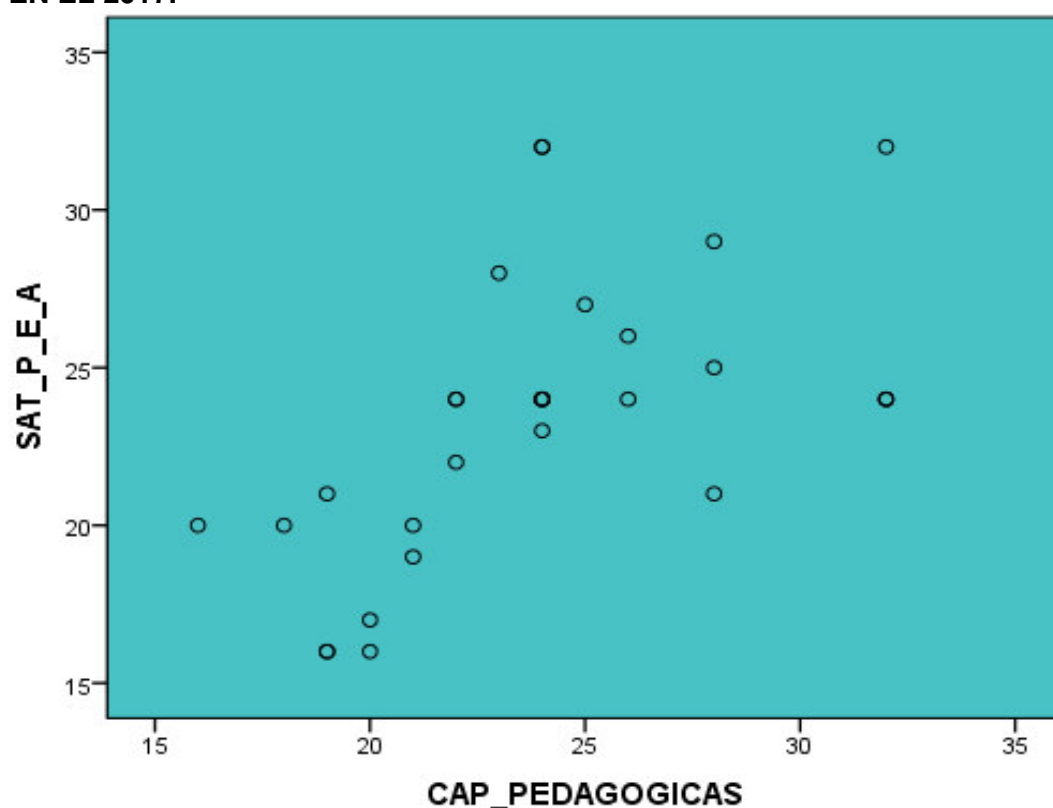
Para comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de coeficiente de correlación de Pearson en el programa computacional SPSS versión 23.

CUADRO 8. CORRELACIÓN ENTRE CAPACIDADES PEDAGÓGICAS DE LOS DOCENTES Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Correlaciones | | CAP_PEDAG | SAT_P_E_A |
|---------------------|------------------------|-----------|-----------|
| CAP_PEDAG OGICAS | Correlación de Pearson | 1 | ,570** |
| | Sig. (bilateral) | | ,001 |
| | N | 30 | 30 |
| SAT_P_E_A | Correlación de Pearson | ,570** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,001 | |
| | N | 30 | 30 |

$r = 0,570$ y $p_valor = 0,001$.

GRÁFICO 4. DISPERSIÓN DE CORRELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA DIMENSIÓN CAPACIDADES PEDAGÓGICAS Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M EN EL 2017.



Fuente: Matriz de datos de ambos instrumentos

Interpretación y decisión

En el cuadro 8 y gráfico 4 se observa que existe una correlación moderada de 0,57 entre ambas variables, dado el valor $p = 0,001 < 0,05$ se acepta la hipótesis de estudio, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula. Además, los puntos de dispersión muestran correlación positiva entre las variables.

4.2.2.4. Formulación de la cuarta Hipótesis específica

- **H1:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterio de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

Método estadístico de contrastación.

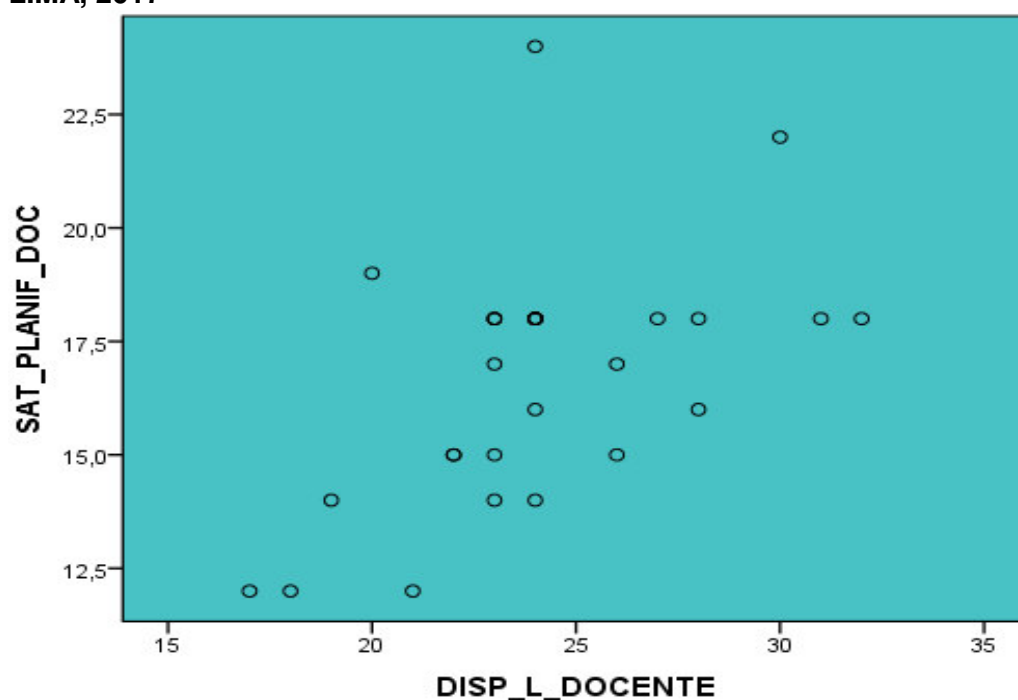
Para comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de coeficiente de correlación de Pearson en el programa computacional SPSS versión 23.

CUADRO 9. CORRELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA DIMENSIÓN DISPOSICIÓN PARA LA LABOR Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Correlaciones | | DISP_L_DOCENTE | SAT_PLANIF_DOC |
|----------------|------------------------|----------------|----------------|
| DISP_L_DOCENTE | Correlación de Pearson | 1 | ,524** |
| | Sig. (bilateral) | | ,003 |
| | N | 30 | 30 |
| SAT_PLANIF_DOC | Correlación de Pearson | ,524** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,003 | |
| | N | 30 | 30 |

$r = 0,524$ y $p_valor = 0,003$

GRÁFICO 5. DISPERSIÓN DE CORRELACION ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA DIMENSIÓN DISPOSICIÓN PARA LA LABOR Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017



Fuente: Matriz de datos de ambos instrumentos

Interpretación y decisión

En el cuadro 9 y gráfico 5 se evidencia una correlación moderada de 0,52 entre ambas variables estudiadas, dado el valor $p = 0,003$ menor a 0,05 se acepta la hipótesis del investigador, por lo tanto, no se acepta la H_0 . Asimismo, los puntos de dispersión muestran relación positiva débil, entre las variables.

4.3.2.5. Formulación de la quinta Hipótesis específica

- **H1:** Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.
- **Ho:** No existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M.

Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05

Criterio de decisión:

- Si, Valor $p < 0,05$ Se acepta H_1
- Si, Valor $p > 0,05$ Se acepta H_0

Método estadístico de contrastación.

Para comprobar la hipótesis planteada en el estudio de investigación se aplicó el Método Estadístico de coeficiente de correlación de Pearson en el programa computacional SPSS versión 23.

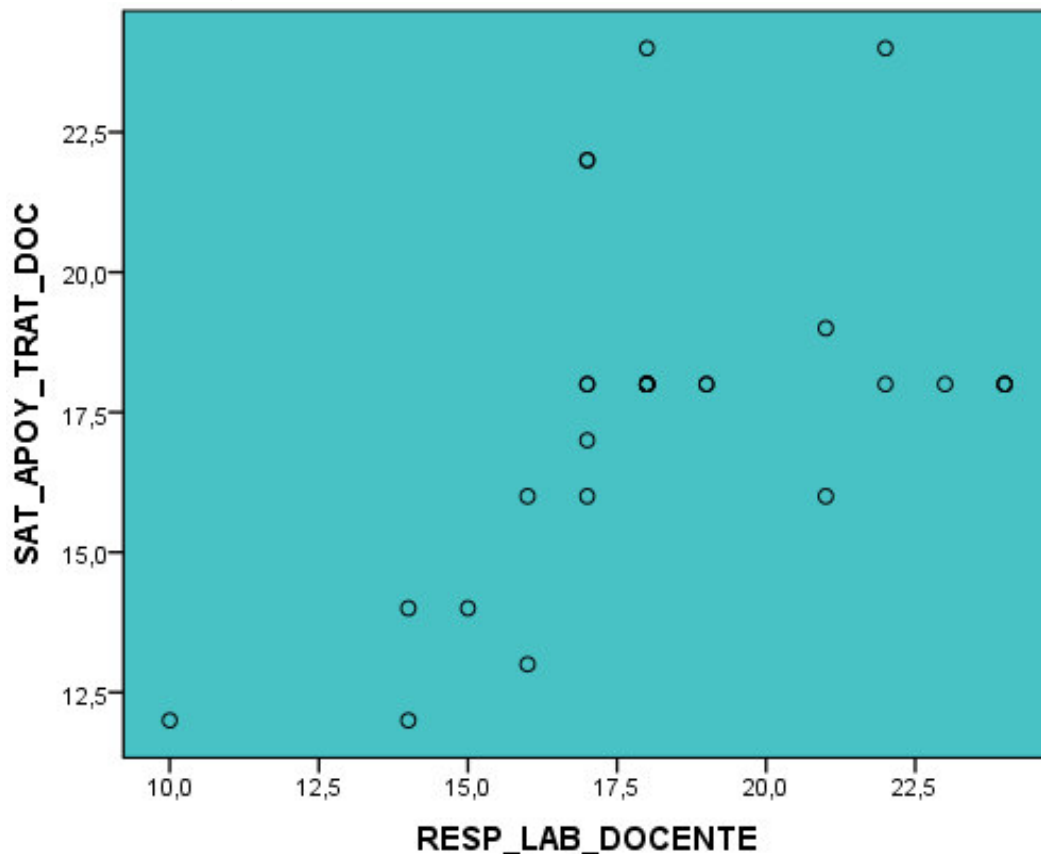
CUADRO 10. CORRELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA DIMENSION RESPONSABILIDAD LABORAL CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.

| Correlaciones | | RESP_LAB_D OCENTE | SAT_APOY_T RAT_DOC |
|----------------------|------------------------|------------------------------|-------------------------------|
| RESP_LAB_DOC | Correlación de Pearson | 1 | ,495** |
| | Sig. (bilateral) | | ,005 |
| | N | 30 | 30 |
| SAT_APOY_T | Correlación de Pearson | ,495** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,005 | |
| | N | 30 | 30 |

$r = 0,495$ y $p_valor = 0,005$.

Fuente: Matriz de datos de ambos instrumentos

GRÁFICO 6. DISPERSION DE CORRELACIÓN ENTRE EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA DIMENSION RESPONSABILIDAD LABORAL CON EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M LIMA, 2017.



Fuente: Matriz de datos de ambos instrumentos

Interpretación

En el cuadro 10 y gráfico 6 se evidencia que existe una correlación moderada de 0,495 entre ambas variables de estudio, y dado el valor $p=0,005 < 0,05$ se acepta la hipótesis de estudio que dice “existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M”, no aceptándose la hipótesis nula. Además, los puntos de dispersión muestran relación positiva débil entre variables.

4.3. DISCUSIÓN

Después de realizar el tratamiento de resultados con el programa computacional SPSS versión 23 y el coeficiente de correlación de Pearson podemos realizar comparaciones con los antecedentes de estudios similares encontrados y la teoría existente.

A partir de los resultados hallados en la presente investigación $r=0,620$, el cual significa correlación positiva media y un valor $p<0,05$ se acepta la hipótesis general que dice, “El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M”. Ello guarda relación con otros estudios donde también encontraron relación estadísticamente significativa como el de Falcón (2016), que evaluó el desempeño docente y satisfacción estudiantil ($r= 0,604$). Y en el caso de Tolentino (2013) quien demostró que existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño didáctico y académico del docente con el grado de satisfacción de los estudiantes ($r_s=0.920$). cabe destacar que el estudio de Blancas (2015), determinó que existe una correlación moderada entre el proceso de enseñanza-aprendizaje y el nivel de satisfacción de los estudiantes ($r_s=0,517$). Aunque este estudio fue evaluado con una metodología diferente.

En cuanto a las hipótesis específicas, para la primera y segunda hipótesis de estudio se utilizó la prueba t de diferencias de medias en el SPSS, obteniéndose un valor, $p=0,02 <0,05$ el cual afirma que “el desempeño de los docentes de maestría en enfermería es regular en la U.N.M.S.M”, lo cual significa que los docentes no estarían desempeñándose según las exigencias requeridas para cumplir con los estándares de calidad necesarios en una maestría, por lo que se requiere establecer una serie de estrategias tendientes a mejorar su quehacer en aula, que garanticen la calidad educativa, más de quienes guiarán a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, el cuidado de la persona, familia y comunidad en bien de una sociedad sostenible y armónica, este último guarda relación con lo que

señala Rivas (2010) quien encontró que el desempeño del docente de enfermería en pregrado de la U.N.M.S.M es regular con un $r=0,471$ y un valor, $p=0.006 < 0.05$. Al respecto Montenegro (2007) refiere que “el desempeño del docente es el cumplimiento de sus funciones y se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno”. Así, el desempeño se ejerce en los diferentes espacios del contexto educativo, teniendo como fin garantizar la calidad educativa de los estudiantes en todo nivel de estudio, considerando nuestra realidad multicultural.

En cuanto a la segunda hipótesis específica que refiere: “Los maestrandos de enfermería de la U.N.M.S.M tienen un nivel medio de satisfacción respecto al desempeño de los docentes”, y un valor, $p < 0.05$ se confirma la hipótesis de estudio; lo cual pone en evidencia que el desempeño de los docentes no estaría satisfaciendo en su totalidad, las necesidades y cumpliendo las expectativas de aprendizaje de los maestrandos de enfermería, poniendo en riesgo la calidad educativa. Estos resultados discrepan con el estudio de Lepiani y Dueñas (2009) quienes mencionan que los estudiantes se encuentran satisfechos con los diferentes aspectos del proceso formativo adaptado al espacio europeo, posiblemente debido a que se trata de un estudio en diferente realidad del contexto educativo y cultural.

Al respecto Jiménez citado por Álvarez (2014) refiere que la satisfacción del estudiante constituye uno de los indicadores más importantes para medir la calidad de la enseñanza y un elemento clave en la valoración de la calidad de la educación, ya que refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos, su satisfacción con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase, así como con las instalaciones y equipamiento del contexto educativo.

En cuanto a la tercera hipótesis se encontró correlación moderada de $r=0,57$ y dado el valor, $p=0.001 < 0.05$ se acepta la hipótesis del investigador que refiere, “Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M”.

Ello guarda semejanza con el estudio de Tolentino (2013) que encontró una relación estadísticamente significativa entre el desempeño académico del docente universitario con el grado de satisfacción de los estudiantes ($r_s=0,87$).

Respecto a si, “Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M”, se encontró correlación moderada $r=0,52$ y como el valor, $p=0,003 < 0,05$ se acepta la hipótesis de estudio. Ello suma a la calidad educativa, ya que evidencia la disposición de los docentes de Maestría en Enfermería para guiar oportunamente al estudiante en el proceso de aprendizaje.

En cuanto a la última hipótesis específica que refiere, “Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M” se halló una correlación moderada $r=0,49$, y dado un valor, $p=0,005$ menor a $0,05$, se acepta la hipótesis de estudio. Este resultado evidencia la inmensa responsabilidad que tienen los docentes de enfermería en todo el proceso educativo, a ello se suma el aporte teórico de Montenegro (2007) quien dice una persona es competente si sabe hacer las cosas y sabe actuar con las personas; comprendiendo lo que hace y dice, si asume de forma responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos en los cuales interactúa en favor de la convivencia humana. Por ello la importancia de la responsabilidad del docente radica en, que es un factor fundamental de la calidad educativa, ya que asume la gran responsabilidad de guiar, fomentar y formar ciudadanos competentes, capaces de responder eficientemente a la problemática actual y de futuro del mundo globalizado.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación son coherentes con lo que Tejedor y García (2010) mencionan, el desempeño docente significa cumplir con responsabilidad, hacer lo mejor posible aquello que se tiene encomendado, es la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo docente involucrando de manera

interrelacionada e intencionada los saberes, las habilidades, las actitudes y valores de que dispone el educador para el ejercicio de su función.

También concuerdan con los resultados de Jiménez (2011) quien señala que “la satisfacción del estudiante constituye uno de los indicadores más importantes para medir la calidad de la enseñanza y un elemento clave en la valoración de la calidad de la educación, ya que refleja la eficiencia de los servicios académicos y administrativos, su satisfacción con las unidades de aprendizaje, con las interacciones con su profesor y compañeros de clase y con Reymer (2011) quien agrega que en el terreno educativo, “la satisfacción se concibe como aquella respuesta del estudiante frente a un conjunto de servicios que tienen como fin último producir un aprendizaje real, significativo y contextualizado”.

En cuanto a las limitaciones cabe mencionar que, la población objeto de estudio no permitió la generalización de los resultados debido a su tamaño, por lo que los hallazgos están limitados solo a los maestrandos(as) de enfermería de la U.N.M.S.M, por lo que reconocemos que se podría realizar estudios posteriores con metodología multivariante para mejorar el control de otras variables no identificadas en el estudio. A pesar de ello, los resultados son válidos y confiables desde una perspectiva de investigación exploratoria.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

- El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M (habiéndose encontrado $r=0.62$, y un valor $p<0.05$) lo cual implica de manera positiva en el aprendizaje, preparación y formación de los maestrandos.
- El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular según los maestrandos encuestados en la U.N.M.S.M (habiéndose obtenido valor, $p=0.002 < 0.05$) lo cual permite tener una visión general de que no estarían desempeñándose según las exigencias requeridas para cumplir con los estándares de calidad necesarios en una maestría.
- Los Maestrandos de enfermería de la U.N.M.S.M tienen un nivel medio de satisfacción respecto al desempeño de los docentes (habiéndose hallado valor, $p<0.05$) Lo cual evidencia que el desempeño docente, no estaría satisfaciendo las necesidades y cumpliendo las expectativas de aprendizaje de los maestrandos, poniendo en riesgo la calidad educativa.
- El desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M (habiéndose obtenido $r=0,57$, y un valor $p=0.001 <0.05$) lo cual evidencia que las capacidades pedagógicas de los docentes para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje es aceptable para una maestría.
- El desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M (obteniéndose un $r=0,52$, y valor $p=0.003 <0.05$) lo cual evidencia el estar dispuesto a ayudar, guiar

de forma oportuna el proceso de aprendizaje, teniendo como fin, formar profesionales competentes.

- El desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral docente se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M (hallándose un $r=0,495$, y valor $p=0.005 < 0.05$) lo cual evidencia el prestigio y calidad educativa en este nivel de estudio.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la U.N.M.S.M-UPG, Maestría en Enfermería deberían valorar los resultados, incentivar, motivar a los docentes de enfermería con actualizaciones en el país y el extranjero, bonos económicos, puntos para ascenso, para un desempeño idóneo con calidad total en todo el proceso educativo del usuario que es el estudiante.
- Las autoridades de la Maestría en Enfermería Facultad de Medicina, U.N.M.S.M deberían considerar los resultados del nivel de satisfacción de los maestrandos para planificar estrategias tendientes a mejorar la calidad educativa, ya que la satisfacción es positiva para el aprendizaje a cualquier nivel.
- Las autoridades de la U.N.M.S.M deberían fomentar en los docentes de enfermería la tutoría dentro y fuera del aula, para guiar, despejar las dudas de los estudiantes para un mejor proceso de aprendizaje.
- Las autoridades de la U.N.M.S.M deben otorgar reconocimiento público por buena disposición que tienen algunos docentes de enfermería para guiar de forma oportuna y profesional con buen trato al estudiante de maestría.
- Las autoridades de la U.N.M.S.M deberían fomentar en los docentes la responsabilidad, la ética en la planificación la ejecución y la evaluación de los estudiantes de Maestría en Enfermería.
- Se recomienda la aplicabilidad de los instrumentos en maestrías de enfermería en universidades nacionales y poder valorar la calidad educativa, diagnóstico y establecer estrategias tendientes a mejora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alterio, G. y Pérez, H. (2009) “evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil” Venezuela. Artículo original. Educación Médica Superior. 2009; 23(3): 1-14

Álvarez, J. Chaparro, E. y Reyes, D. (2014) Estudio de la Satisfacción de los Estudiantes con los Servicios Educativos brindados por Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 13(2), 5-26. Recuperado de: www.redalyc.org/pdf/551/55138743001.pdf Acceso set, 2017.

Barrientos. (2014), La educación de los educadores en el desempeño docente. Horizonte de la Ciencia 4 (6), julio FE-UNCP/ISSN2304-4330. Recuperado de: <file:///C:/Users/internet/Downloads/DialnetLaEducacionDeLosEducadoresEnElDesempenoDocente-5420465.pdf>

Blancas, E. (2015), Proceso de enseñanza-aprendizaje y nivel de satisfacción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Primaria. UNCP, 2015. Recuperado de: <http://www.uncp.edu.pe/revistas/index.php/horizontedelaciencia/article/view/216>. acceso noviembre, 2016.

Cardoso, E.; Cerecedo, M. y Vanegas, E. (2013), Las Competencias Docentes en los Programas de Posgrado en Administración. Un Estudio de Diagnóstico Formación Universitaria. Vol. 6(2), 43-50 (2013) doi. Recuperado de: www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062013000200006. acceso julio, 2016.

Colina, Z. Medina, N. Parra, D. Cendres, J. Montoya, M. (2008) modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria. Investigación Educativa. Vol. 12 N.º 22, 99 – 126 Julio- revistas investigación. Recuperado de: unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3867 diciembre 2008, ISSN 17285852.

De los Ríos, D.; Herrera, J.; Letelier, M. y otros. (2000), Paradigmas y competencias profesionales. Referido por Walter Peñaloza Maldonado, R. (2012), Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria. Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf. acceso julio, 2016.

De los Ríos, D.; Herrera, J.; Letelier, M. y otros. (2000), Paradigmas y competencias profesionales. Referido por Walter Peñaloza Ramella (2014) Retos de la Docencia Universitaria en el Siglo XXI. Setiembre 2014 N° 01 / Año 01. Recuperado de: http://www.postgradoune.edu.pe/Pdf_carpetas/Signos%20Acad%C3%A9micos/Serie_Docencia/RETOS%20EN%20LA%20DOCENCIA%20_01.pdf. acceso noviembre 2016.

Del Alamo, J. (2014). "Relación entre desempeño docente y nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la maestría en ciencias militares de la escuela superior de guerra del ejército- Perú 2014" Tesis para optar el grado de magister en educación. Recuperado de: repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/363 Acceso mayo, 2018.

Diario oficial "El Peruano" normas legales. Ley universitaria 30220. Artículo 1. Disponible en: www.elperuano.pe. Acceso noviembre, 2016.

Estatuto y Reglamento, Ley de trabajo del Enfermero Peruano y Código de ética y deontología. 2008. Disponible en: <http://cr3.org.pe/wpcontent/uploads/2015/10/codigoetica.pdf>. Acceso julio, 2016.

Estrada, L. (2013) Desempeño docente. Universidad de Carabobo Venezuela. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/267942927_EL_DESEMPEÑO_DOCENTE. Acceso agosto, 2016.

Falcón, G. (2016) Desempeño docente y satisfacción académica en estudiantes de educación secundaria. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Acceso julio 2017.

Gento S, Vivas M. El SEUE: Un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación. Acción Pedagógica. 2003; 12(2): 16-27.

González, J. y Subaldo, L. (2015) "Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores" Perú. Rev. Educación Vol. XXIV, N° 47, septiembre 2015 / ISSN 1019-9403

Guadarrama, P. (s/a) fundamentos filosóficos y epistemológicos de la investigación. Académico titular de la academia de ciencias de cuba. Dirección de proyectos de investigación científica. Centro de estudios Miguel Enríquez (CEME). Recuperado de: www.archivochile.com/ideas_autores/Guadarrama...pg00012.pdf. Acceso agosto, 2017.

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Acceso set, 2016.

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. pag. 104. Acceso nov, 2017.

Jiménez, A. Terriquez, B. y Robles, F. (2011) Evaluación de la satisfacción académica de los estudiantes de la universidad autónoma de Nayarit. Rev. fuente. Año 3(6). 2011. Acceso set 2017.

Lepiani, I.; Dueñas, M.; Medialdea, M.; Bocchino, A. (2009-2010), Satisfacción de los estudiantes de enfermería con el proceso formativo adaptado al espacio europeo de educación superior, España 2009-2010.

Recuperado de:
<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/huvvsites/default/files/revistas/ED-101-06.pdf>. acceso julio, 2016.

Ley Universitaria 30220, 2014. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/reforma_universitaria/pdf/ley_universitaria.pdf. Acceso set, 2017.

López, M. y Solarte, E. (2013), evaluación por competencias: una alternativa para valorar el desempeño docente universitario. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Nariño vol. XIV. No. 1 - 1er. Semestre 2013, enero-junio. Acceso nov, 2017.

Maldonado, R. (2012), Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia e investigación universitaria. Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf. acceso set.2017.

Manual CTO de enfermería, 5 edición. Tomo I.pag. 304.revisado-julio, 2016.

Martínez, G.; Guevara, A.; Valles, M. (2016), El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6, julio-diciembre, 2016, pp. 123-134. Universidad Autónoma Indígena de México. El Fuerte, México. Recuperado de:
http://www.redalyc.org/pdf/461/Resumenes/Resumen_46148194007_1.pdf.

Mas, T. (2012) “Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista”. REDU - Revista de Docencia Universitaria, 10 (2), pp.299–318. Recuperado el 24 agosto.2018 en <http://redaberta.usc.es/redu>.

Mejías, A. Martínez, D. (2009) Desarrollo de un instrumento para medir la satisfacción de los estudiantil en educación superior. docencia universitaria.10 (2) 29. Acceso, set, 2017.

MINEDU, 2012 Ley General de Educación N.º 28044.recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/files/3896_201207100937.pdf. Acceso julio, 2017.

Modelo educativo San Marcos 2011. Recuperado de:
viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/.../Innovación-curricular-2014.pdf. acceso julio2016.

Montenegro, I. (2003), Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos, libro ISBN: 978-958-20-0741-6. Recuperado de:
https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_del_desempe%C3%B1o_docente.html?hl=es&id=8mH8ozUEIL4C&redir_esc=y. acceso julio, 2017.

Nieto, M. (2013), Opinión de los estudiantes de enfermería sobre las actividades de enseñanza-aprendizaje en la asignatura de metodología del cuidado de enfermería UNMSM, Lima, 2013. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3539/1/Nieto_rm.pdf Acceso agosto, 2017.

Paredes, M. y Pozo, J. (2012), Satisfacción de los estudiantes de la carrera de enfermería relacionada con el ejercicio de la docencia en la ciudad de Ibarra período enero – julio 2012. Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1265/2/Articulo%20cient%20C3%ADfco%20satisfaccion%20estudiatil.pdf>. Acceso set, 2016.

Pedraja, L.; Rodríguez, E; Araneda, C.; Rodríguez. (2016) la relación entre el estilo de liderazgo del director y la satisfacción de los estudiantes: evidencia desde Chile revista de pedagogía, vol. 37, núm. 100, enero-junio, 2016, pp. 269-287. Acceso nov, 2017.

Plan de estudios de maestría, 2015. Recuperado de: upg.medicina.unmsm.edu.pe/index.php/maestría-en-enfermería. Acceso set, 2017.

Puig, M.; Martínez, M. y Valdés, N. (2016) “Consideraciones sobre el desempeño profesional del profesor” Revista Cubana de Enfermería. 2016; 32(3). Artículo de revisión. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu>

Restrepo, J. (2016), Competencias del docente de postgrado. Tesis doctoral. pg. 145. Universidad Autónoma de Barcelona. Bellaterra, 2016. Recuperado de: grupsderecerca.uab.cat/cifo/content/tesis-doctorales. Acceso julio, 2017.

Reymer, Á. (2011) Desempeño docente y satisfacción de los estudiantes del programa de doctorado en educación de la UNMSM. Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. Acceso junio, 2017.

Rivas, L. (2010) Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, 2010. Tesis de maestría. Acceso nov, 2016.

Rojas, M. (2016) “Determinación del perfil de competencias del docente universitario, desde la mirada del académico, en el marco de un modelo orientado al desarrollo de competencias de los estudiantes en la universidad Santo Tomás (Chile) Tesis doctoral. Recuperado de

Rúbricas de Observación de Aula” resolución de secretaría general n° 078-2017-Minedu Lima, 28 de marzo de 2017. NORMAS LEGALES “Diario el Peruano” Recuperado de: valuaciondocente.perueduca.pe/media/11501642477RSG-078-2017-MINEDU-Aprueba-rubrica-observacion-aula.pdf.

Salluca, L. (2010) “relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao” Tesis para optar el grado académico de maestro en educación en la mención de evaluación y acreditación de la calidad de la educación. Perú recuperado de

Sandoval, E. (2014), Nivel de satisfacción del interno (a) de enfermería en su formación profesional. Trujillo, 2014. Recuperado de:

<http://studylib.es/doc/8173032/satisfacci%C3%B3n-en-la-formacion-profesional>. acceso set, 2016.

Seguel, F. (2012). Corriente epistemológica positivista y su influencia en la generación del conocimiento en enfermería. Universidad de Chile. julio 2012. acceso agosto, 2016.

Surdez, E. G., Sandoval, M del C. y Lamoyi, C. L. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. Educación y Educadores, 21(1), 9-26. DOI: 10.5294/edu.2018.21.1.1

Tejedor, F. (2012) Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa 2012 - Volumen 5, Número 1e. Recuperado de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf. Acceso nov, 2016.

Tejedor, F. y García, A. (2010) Evaluación del desempeño docente. Revista española de pedagogía, 439-459. 2010. Acceso enero, 2018.

Tolentino, L. (2013), "Desempeño Didáctico y Académico del Docente Relacionado a la Satisfacción de los Estudiantes del Programa de Complementación Pedagógica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2013 – II". Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3981>. acceso julio, 2017.

UNESCO. (1998), Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI. Modelo educativo San Marcos.pag, 24. Recuperado de: http://viceacademico.unmsm.edu.pe/archivos/MODELO%20EDUCATIVO%202013_para_Vicerrectorado.pdf. acceso dic, 2016.

Urure, I. y Campos, R. (2013-2014), Satisfacción de los estudiantes con la calidad de enseñanza de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, 2013-2014. Acceso julio, 2016.

Valdés, H. (2009), Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Hecho en el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2009-14060. Lima, 30 de octubre de 2009. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

| Contenido | Pág. |
|---|------|
| ANEXO A. Operacionalización de variables..... | 86 |
| ANEXO B. Matriz de consistencia..... | 87 |
| ANEXO C. Matriz de consistencia del instrumento A. | 899 |
| ANEXO D. Matriz de consistencia del instrumento B. | 900 |
| ANEXO E. Escala de calificación..... | 91 |
| ANEXO F. Solicitud de permiso..... | 92 |
| ANEXO G . Consentimiento informado..... | 93 |
| ANEXO H Escala tipo Likert modificado. | 94 |
| ANEXO H 1. Instrumento para el desempeño docente..... | 95 |
| ANEXO H 2:(Instrumento para el nivel de satisfaccion | 96 |
| ANEXO I. Escala de estanones para ambas variables. | 97 |
| ANEXO J .Validez del instrumento “A”..... | 98 |
| ANEXO K. Validez del instrumento “B” | 99 |
| ANEXO L .Confiabilidad de los instrumentos | 100 |
| ANEXO M. Edad, sexo y estado civil de los Maestrandos | 101 |
| ANEXO N. Prueba de normalidad Shapiro Wilk..... | 102 |

ANEXO A. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición conceptual de variables | Dimensiones | Indicadores | Valor final de variables | Definición operacional de variables |
|--|--|--|---|---|--|
| V.I Desempeño de los docentes de maestría en enfermería | El desempeño docente es un conjunto de acciones concretas que se lleva a cabo en cumplimiento de sus funciones, y éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Montenegro, 2003). | 1. Capacidades pedagógicas: 2. Disposición para la labor docente. 3. Responsabilidad laboral | -Dominio de contenidos -Dominio de la teoría de la educación. -Planificación de la didáctica. -Comunicación verbal, no verbal. -Satisfacción con su labor. -Expectativas de aprendizaje de sus estudiantes. -Autoeficacia. -Motiva a los maestrandos. -Asistencia, puntualidad. -Cumplimiento del silabo. -Profesionalismo. | Bueno Regular Deficiente | Es el conjunto de actividades que refiere el maestrando realiza el docente de Maestría en Enfermería en el proceso de enseñanza- aprendizaje, que será medido mediante una escala de medición tipo Likert modificada con cuatro alternativas de respuesta: Siempre; casi siempre; a veces; nunca. |
| V.D Nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería | La satisfacción es el nivel de estado de ánimo que experimenta una persona cuando compara el rendimiento de un producto o servicio en relación con sus expectativas previas (Armstrong, 2003). | 1. Satisfacción con el proceso enseñanza - aprendizaje 2. Satisfacción con la planificación del proceso E-A. 3. Satisfacción con el apoyo y trato docente. | -Dominio del tema. -Evaluación del aprendizaje. -Estrategias de enseñanza -Comunicación docente - maestrando. -Organización del tiempo. -Técnicas de aprendizaje. -Tecnologías de enseñanza. -Disposición de escucha. -Trato respetuoso. -Apoyo al maestrando. | Nivel alto Nivel medio Nivel bajo | Es la apreciación satisfactoria referida por los maestrandos de Enfermería sobre el cumplimiento de sus expectativas respecto a la Maestría en Enfermería, que será medido mediante una escala de medición tipo Likert modificada con cuatro alternativas de respuesta: Muy satisfecho; Satisfecho; Poco satisfecho; Muy insatisfecho. |

ANEXO B. MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Indicadores | Técnicas e instrumentos de r. datos | Metodología |
|--|--|--|--|--|---|---|
| <p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos en la UNMSM, Lima-2017?</p> <p>Específicos:</p> <p>¿Cuál es el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería en la U.N.M.S.M?</p> | <p>General:</p> <p>-Determinar la relación entre el desempeño de los docentes de maestría en enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería de la UNMSM.</p> <p>Específicos:</p> <p>-Identificar el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería de la UNMSM.</p> <p>- identificar el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería de la UNMSM.</p> | <p>General:</p> <p>Hi: El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM.</p> <p>Ho: El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no se relaciona significativamente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería es regular en la UNMSM.</p> <p>Ho: El desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería no es bueno en la UNMSM.</p> | <p>V.I</p> <p>Desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería</p> | <p>-Dominio de contenidos</p> <p>-Dominio de la teoría de la educación.</p> <p>-Planificación de la didáctica.</p> <p>-Comunicación verbal, no verbal.</p> <p>-Satisfacción con su labor.</p> <p>-Expectativas de aprendizaje de sus estudiantes.</p> <p>-Autoeficacia.</p> <p>-Motiva a los maestrandos.</p> <p>-Asistencia, puntualidad.</p> <p>-Cumplimiento del silabo.</p> <p>- Profesionalismo</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Escala de medición tipo Likert modificada con cuatro alternativas de respuesta: Siempre; casi siempre; a veces; nunca.</p> | <p>Por su naturaleza es de tipo cuantitativo, descriptivo-correlacional, de corte transversal, ya que se estudiará las variables simultáneamente en un determinado periodo de tiempo, y es de nivel aplicativo, porque permitirá determinar la relación entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería con el nivel de satisfacción de los maestrandos.</p> |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|--|--|--|
| <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería en la U.N.M.S.M?</p> | <p>-Establecer la relación entre el desempeño de los docentes en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM.</p> <p>-Establecer la relación existente entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM.</p> <p>-Identificar la relación existente entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM.</p> | <p>H2: Los maestrandos de enfermería en la UNMSM tienen nivel medio de satisfacción. Ho: Los maestrandos de enfermería en la UNMSM no tienen un nivel alto de satisfacción.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería en la dimensión capacidades pedagógicas con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería.</p> <p>H4: Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión disposición para la labor docente con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería.</p> <p>H5: Existe relación significativa entre el desempeño de los docentes en la dimensión responsabilidad laboral con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería.</p> | <p>V.D</p> <p>Nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería</p> | <p>- Dominio del tema. - Evaluación del aprendizaje. - Estrategias de enseñanza - Comunicación docente -maestrando.</p> <p>-Organización del tiempo. -Técnicas de aprendizaje. -Tecnologías de enseñanza.</p> <p>-Disposición de escucha. -Trato respetuoso. -Apoyo al maestrando.</p> | <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de medición tipo Likert modificada con cuatro alternativas de respuesta: Muy satisfecho; Satisfecho; Poco satisfecho; Muy insatisfecho.</p> | <p>La población estuvo conformada por 30 maestrandos de enfermería matriculados en la Maestría de Enfermería que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.</p> |
|--|---|--|---|--|--|--|

ANEXO C.
MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO A DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

| Dimensiones | Indicadores | Enunciados |
|---------------------------------------|--|---|
| 1. Capacidades pedagógicas | 1. Dominio de contenidos | 1.1. Los docentes demuestran dominio de los temas que imparten. 1.2. Los docentes exponen temas actualizados. |
| | 2. Dominio de la teoría de la educación. | 2.1. Los docentes retroalimentan los contenidos impartidos en las clases. 2.2. Los docentes demuestran habilidades pedagógicas en las clases. |
| | 3. Planificación de la didáctica. | 3.1. Los docentes planifican las clases haciendo uso de las diferentes estrategias didácticas innovadoras. 3.2. Los docentes al inicio de cada clase comunican claramente los objetivos del aprendizaje. |
| | 4. Comunicación verbal, no verbal. | 4.1. Los docentes promueven el desarrollo de habilidades en los maestrandos (análisis, síntesis y creatividad). 4.2. Los docentes mantienen una comunicación horizontal en el aula con los maestrandos. |
| 2. Disposición para la labor docente. | 2. Satisfacción con su labor. | 2.1. Los docentes muestran trato equitativo con todos los maestrandos. 2.2. Los docentes incentivan el aprendizaje de los maestrandos. |
| | 3. Expectativas de aprendizaje de sus estudiantes. | 3.1. Los docentes valoran oportunamente los esfuerzos y logros de los maestrandos. 3.2. Los docentes relacionan la teoría con la práctica para un aprendizaje significativo de los maestrandos. |
| | 4. Autoeficacia. | 4.1. Los docentes aplican las tecnologías educativas en sus clases. 4.2. Los docentes denotan autonomía en las clases impartidas. |
| | 5. Motiva a sus estudiantes. | 5.1. Los docentes motivan a los maestrandos en su aprendizaje permanentemente. 5.2. Los docentes brindan apoyo emocional a los maestrandos cuando lo necesitan. |
| 3. Responsabilidad laboral | 3. Asistencia, puntualidad. | 3.1. Los docentes son puntuales en todas las clases. 3.2. Los docentes muestran interés por el aprendizaje de los maestrandos. |
| | 4. Cumplimiento del silabo | 4.1. Los docentes cumplen con todos los contenidos del silabo. 4.2. Los docentes comparten referencias bibliográficas actualizadas con los maestrandos |
| | 5. Profesionalismo. | 5.1. Los docentes denotan profesionalismo en las clases que imparten. 5.2. Los docentes denotan saberes profesionales para el nivel de postgrado. |

ANEXO D.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INSTRUMENTO B

NIVEL DE SATISFACCIÓN DE MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA

| Dimensiones | Indicadores | Enunciados |
|--|------------------------------|---|
| 1. Satisfacción con el proceso de enseñanza-aprendizaje. | 1. Dominio | 1.1. Dominio del contenido de las asignaturas. 1.2. Actualización, preparación de los docentes. |
| | 2. Evaluación. | 2.1. Objetividad de la evaluación del aprendizaje 2.2. Logro de los objetivos de aprendizaje. |
| | 3. Estrategias. | 3.1. Estrategias de aprendizaje utilizadas. 3.2. Materiales didácticos disponibles. |
| | 4. Comunicación. | 4.1. Comunicación transversal docente-maestrando. 4.2. Tono de voz claro y armónico en el aula |
| 2. Satisfacción con la planificación del proceso E-A. | 2. Organización del tiempo. | 2.1. Planificación de evaluación objetiva de los aprendizajes. 2.2. Organización de los planes de clases. |
| | 3. Técnicas de aprendizaje. | 3.1. Uso de diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje. 3.2. Expectativas de aprendizaje logrados. |
| | 4. Tecnologías de enseñanza. | 4.1. Tecnología educativa de enseñanza – aprendizaje. 4.2. Efectividad de las tics en aprendizaje significativo. |
| 3. Satisfacción con el apoyo y trato docente | 3. Disposición de escucha. | 3.1. Disposición de escucha activa. 3.2. Disposición de clarificar dudas en clase. |
| | 4.Trato respetuoso | 4.1. Respeto por las opiniones de los maestrandos. 4.2. Trato cálido humano de los docentes. |
| | 5.Apoyo al Maestrando | 5.1. Apoyo moral a los maestrandos. 5.2. Apoyo académico que brindan los docentes fuera del aula. . |

ANEXO E

ESCALA DE CALIFICACIÓN

Estimado (a) docente

Teniendo como base los siguientes criterios que se presenta se le solicitan dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una **X** (aspa) en **SI** o **NO** en cada criterio según su opinión

| Nº | Criterios | SI | NO | Observaciones |
|----|--|----|----|---------------|
| 1 | El instrumento recoge información que permite dar respuestas al problema de investigación. | | | |
| 2 | El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio. | | | |
| 3 | La estructura del instrumento es adecuada. | | | |
| 4 | Los ítems del instrumento responden a la operacionalización de las variables. | | | |
| 5 | La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento. | | | |
| 6 | Los ítems son claros y entendibles. | | | |
| 7 | El número de ítems es adecuado para su aplicación. | | | |

Sugerencias:

.....

 FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO F.

SOLICITO: Permiso para aplicación de instrumentos para recolección de datos. Tesis de Maestría.

Señor Doctor: Jun Pedro MATZUMURA KASANO

VICEDECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO, U.N.M.S.M

S.D.

Yo Lucio Similiano REYES PARIONA. Con DNI: 41850494, domiciliado en Mz H Lt 8 AA. HH J.C. Mariátegui ampliación 5ª etapa SJL, Celular: 936123990, estudiante de Maestría en Enfermería con mención en docencia, código 16017350. Acudo a usted con el debido respeto y expongo:

Que estando realizando mi trabajo de tesis de maestría titulado: "Desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería y su relación con el nivel de satisfacción de los maestrandos de Enfermería en la UNMSM, Lima - 2017". Solicito a Ud. se sirva disponer que se me autorice a fin de poder realizar la recolección de datos, la cual se llevara a cabo entre noviembre y diciembre del presente año.

Por lo expuesto:

Pido a Ud. acceder a mi solicitud por ser de ley.

San Juan de Lurigancho, 3 de noviembre del 2017.

FIRMA: -----

Lucio Similiano Reyes Pariona
Maestrando - Maestría en Enfermería

ANEXO G.**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA
INVESTIGACION NO EXPERIMENTAL**

Yo.....manifiesto que he sido informado y expreso mi consentimiento voluntariamente para participar en el presente estudio de investigación titulado: “Desempeño de los Docentes de Maestría en Enfermería y su relación con el nivel de Satisfacción de los Maestrandos de Enfermería en la U.N.M.S.M, Lima-2017” del señor Lucio Reyes Pariona, ya que he recibido la información respectiva, así despejando mis dudas de manera clara y concisa del mismo.

Dejo claro que yo acepto participar incondicionalmente, sabiendo que son anónimas mis respuestas.

DNI

FIRMA

ANEXO H.

ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO

I. PRESENTACIÓN

Señores Maestrandos(as), mi nombre es Lucio Similiano Reyes Pariona, soy estudiante del IV ciclo de Maestría en Enfermería con Mención en Docencia, U.N.M.S.M; les hago llegar un cordial saludo y les solicito su colaboración respondiendo los **dos** instrumentos A y B, que tiene como objetivo: obtener información acerca del desempeño de los docentes de Maestría en Enfermería y el nivel de satisfacción de los maestrandos de enfermería.

La información que usted proporciona solo tiene fines de investigación y será totalmente **ANÓNIMA**, por lo que solicito responder a todos los enunciados con la mayor veracidad en sus respuestas. Le agradezco su sincera y amable colaboración.

II.DATOS GENERALES

1. Edad:..... (Años)
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Estado civil: Soltero () Casado () Conviviente () otro:.....

III. INSTRUCCIONES

Estimado Maestrando(a) a continuación se presenta diversos enunciados léalos atentamente y responda sinceramente marcando con un aspa(**X**) en el espacio que usted considere conveniente, puede usted utilizar lapicero de tinta azul o negro para cada una de sus respuestas. Al hacerlo, piense en cada clase que recibió durante sus estudios de maestría. Considere solo uno (1) de las siguientes respuestas:

EJEMPLO:

| N º | ENUNCIADO | NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|--------|--|-------|---------|-----------------|---------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50 | Los docentes demuestran dominio de los temas que imparten. | | | X | |

RESPUESTA: en el presente ejemplo el maestrando hace denotar que los docentes casi **siempre** demuestran dominio de los temas que imparten.

ANEXO H 1. DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

| A. | ENUNCIADOS: | NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|----|--|-------|---------|--------------|---------|
| Nº | 1. DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Los docentes demuestran dominio de los temas que imparten. | | | | |
| 2 | Los docentes exponen temas actualizados. | | | | |
| 3 | Los docentes retroalimentan los contenidos impartidos en las clases. | | | | |
| 4 | Los docentes demuestran habilidades pedagógicas en las clases. | | | | |
| 5 | Los docentes planifican las clases haciendo uso de las diferentes estrategias didácticas innovadoras. | | | | |
| 6 | Los docentes al inicio de cada clase comunican claramente los objetivos del aprendizaje. | | | | |
| 7 | Los docentes promueven el desarrollo de habilidades en los maestrandos (análisis, síntesis y creatividad). | | | | |
| 8 | Los docentes mantienen una comunicación horizontal en el aula con los maestrandos. | | | | |
| | 2. DIMENSIÓN: DISPOSICIÓN PARA LA LABOR DOCENTE. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Los docentes muestran trato equitativo con todos los maestrandos. | | | | |
| 10 | Los docentes incentivan el aprendizaje de los maestrandos. | | | | |
| 11 | Los docentes valoran los esfuerzos y logros de los maestrandos. | | | | |
| 12 | Los docentes relacionan la teoría con la práctica para el aprendizaje significativo. | | | | |
| 13 | Los docentes aplican las tecnologías educativas en sus clases. | | | | |
| 14 | Los docentes denotan autonomía en las clases impartidas. | | | | |
| 15 | Los docentes motivan a los maestrandos en su aprendizaje permanentemente. | | | | |
| 16 | Los docentes brindan apoyo emocional a los maestrandos cuando lo necesitan. | | | | |
| | 3. DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD LABORAL | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17 | Los docentes son puntuales en todas sus clases. | | | | |
| 18 | Los docentes muestran interés por el aprendizaje de los maestrandos. | | | | |
| 19 | Los docentes cumplen con todos los contenidos del sílabo. | | | | |
| 20 | Los docentes comparten referencias bibliográficas actualizadas con los maestrandos. | | | | |
| 21 | Los docentes denotan profesionalismo en cada clase que imparten. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 22 | Los docentes denotan saberes profesionales para el nivel de postgrado. | | | | |
|----|--|--|--|--|--|

ANEXO H 2: NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA

| B. | ENUNCIADOS: | MUY INSATISFECHO | POCO SATISFECHO | BASTANTE SATISFECHO | MUY SATISFECHO |
|--|---|---------------------|--------------------|------------------------|-------------------|
| 1. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Dominio del contenido de las asignaturas. | | | | |
| 2 | Actualización, preparación de los docentes. | | | | |
| 3 | Objetividad de la evaluación del aprendizaje. | | | | |
| 4 | Logro de objetivos del aprendizaje. | | | | |
| 5 | Estrategias de aprendizaje utilizadas. | | | | |
| 6 | Materiales didácticos disponibles. | | | | |
| 7 | Comunicación transversal docente-maestrando. | | | | |
| 8 | Tono de voz claro y armónico en el aula. | | | | |
| 2. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON LA PLANIFICACIÓN DEL PROCESO E-A. | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9 | Planificación de evaluación objetiva de los aprendizajes. | | | | |
| 10 | Organización de los planes de clases. | | | | |
| 11 | Uso de diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje. | | | | |
| 12 | Expectativas de aprendizaje logrados. | | | | |
| 13 | Tecnología educativa de enseñanza –aprendizaje. | | | | |
| 14 | Efectividad de las tics en aprendizaje significativo. | | | | |
| 3. DIMENSIÓN: SATISFACCIÓN CON APOYO Y TRATO DOCENTE | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15 | Disposición de escucha activa. | | | | |
| 16 | Disposición de clarificar dudas en clase. | | | | |
| 17 | Respeto por las opiniones de los maestrandos. | | | | |
| 18 | Trato cálido humano de los docentes. | | | | |
| 19 | Apoyo moral a los maestrandos. | | | | |
| 20 | Apoyo académico que brindan los docentes fuera del aula. | | | | |

ANEXO I.

ESCALA DE ESTANONES PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL NIVEL DE SATISFACCION DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA

Valores a través del SPSS

| Estadísticos | | DESEMPEÑO_D | SATISFACCION_M |
|--------------|---------------------|-------------|----------------|
| N | Válido | 30 | 30 |
| | Perdidos | 0 | 0 |
| | Media | 66,33 | 57,93 |
| | Desviación estándar | 10,025 | 9,074 |
| | Mínimo | 46 | 40 |
| | Máximo | 88 | 75 |
| | Suma | 1990 | 1738 |

Fórmula:

$$a = X + 0,75 (DS) / \quad b = X - 0,75 (DS)$$

Dónde: x = media / 0,75 = constante / DS = desviación estándar

Reemplazando para el desempeño docente:

$$a = 66,33 + 0,75 (10,025) = 74 \text{ -----V. máximo}$$

$$b = 66,33 - 0,75 (10,025) = 59 \text{ ----- V. mínimo}$$

| Categoría para el desempeño docente | | |
|-------------------------------------|-------|------------|
| De 75 - 88 | ----- | Excelente |
| De 59 -74 | ----- | Bueno |
| De 46 - 58 | ----- | Deficiente |

Reemplazando para el nivel de satisfacción:

$$a = 57,93 + 0,75 (9,074) = 65 \text{ -----V. máximo}$$

$$b = 57,93 - 0,75 (9,074) = 51 \text{ ----- V. mínimo}$$

| Categoría para nivel de Satisfacción | | |
|--------------------------------------|-------|-------------|
| De 66 - 75 | ----- | Nivel Alto |
| De 51 - 65 | ----- | Nivel Medio |
| De 40 - 50 | ----- | Nivel Bajo |

ANEXO J

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO “A”

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS MEDIANTE LA PRUEBA BINOMIAL.

| Prueba binomial | | | | | | |
|-----------------|---------|-----------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|
| | | Categoría | N | Prop. observada | Prop. de prueba | Significación exacta (bilateral) |
| EXPERT_1 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_2 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_3 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_4 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_5 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_6 | Grupo 1 | SI | 6 | ,86 | ,50 | ,125 |
| | Grupo 2 | NO | 1 | ,14 | | |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_7 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_8 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |

Total, significación exacta bilateral: $0,237 / 8 = 0,02$

Se ha considerado:

0: si la respuesta es negativa

1: si la respuesta es positiva

Finalmente, la prueba binomial del juicio de expertos indica que el instrumento de medición para la variable “X” es válido en su contenido, porque “P (promedio)” es de 0,02; es decir, menor que el nivel de significancia de 0,05.

ANEXO K

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO “B”

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS MEDIANTE LA PRUEBA BINOMIAL.

| EXERTOS | | Categoría | N | Prop. observada | Prop. de prueba | Significación exacta (bilateral) |
|----------|---------|-----------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|
| EXPERT_1 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_2 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_3 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_4 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_5 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_6 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_7 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |
| EXPERT_8 | Grupo 1 | SI | 7 | 1,00 | ,50 | ,016 |
| | Total | | 7 | 1,00 | | |

Total, significación exacta bilateral: $0,128 / 8 = 0,01$

Se ha considerado:

0: si la respuesta es negativa

1: si la respuesta es positiva

Finalmente, la prueba binomial del juicio de expertos indica que el instrumento de medición de la variable “Y” es válido en su contenido, porque “P (promedio)” es de 0,01; es decir, menor que el nivel de significancia de 0,05.

ANEXO L

DETERMINACION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 10 maestrandos de enfermería de U.N.M.S.M, mediante el coeficiente de alfa de Crombach.

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|--------------|----|-------|
| Casos Válido | 10 | 100,0 |
| Excluido | 0 | ,0 |
| Total | 10 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Desempeño docente

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,825 | 22 |

Nivel de satisfacción

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,888 | 20 |

ANEXO M

EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL DE LOS MAESTRANDOS DE ENFERMERÍA DE LA U.N.M.S.M

| EDAD | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|-------------|-----------------|------------|------------|-------------------|
| Válido | DE 25 - 30 AÑOS | 10 | 33,3 | 33,3 |
| | DE 31 - 35 AÑOS | 12 | 40,0 | 40,0 |
| | > DE 35 AÑOS | 8 | 26,7 | 26,7 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |

| SEXO | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|-------------|-----------|------------|------------|-------------------|
| Válido | FEMENINO | 25 | 83,3 | 83,3 |
| | MASCULINO | 5 | 16,7 | 16,7 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |

| ESTADO CIVIL | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido |
|---------------------|-------------|------------|------------|-------------------|
| Válido | SOLTERO | 21 | 70,0 | 70,0 |
| | CONVIVIENTE | 5 | 16,7 | 16,7 |
| | CASADO | 4 | 13,3 | 13,3 |
| | Total | 30 | 100,0 | 100,0 |

ANEXO N

Prueba de normalidad

| | Shapiro-Wilk | | |
|----------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| DESEMPEÑO_D | ,984 | 30 | ,911 |
| SATISFACCION_M | ,963 | 30 | ,367 |

Según Shapiro-Wilk todos los datos que se encuentran por encima del nivel de significancia son normales, en el cuadro se observa que los datos de ambas variables son > 0.05 , por lo que se considera su normalidad, justificando el uso de la estadística paramétrica.